

1.3. Распределение выплат стимулирующего характера работникам учреждения (кроме директора учреждения) по результатам труда производится директором учреждения по согласованию с Управляющим Советом и профсоюзным органом.

Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда директору учреждения производится Отделом образования администрации г. Тейково Ивановской области.

1.4. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника учреждения (кроме директора учреждения) устанавливается на основании приказа директора учреждения. Для руководителя учреждения размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается на основании приказа начальника Отдела образования администрации г. Тейково.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ МУДО ЦРТДЮ

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

2.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников МУДО ЦРТДЮ ведется с участием Управляющего Совета в соответствии с Положением об Управляющем Совете, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутрицентровского контроля, представляемые директором учреждения, результаты самооценки работников учреждения в соответствии с представленными директору учреждения отчетами работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые Управляющим Советом.

2.4. Директор учреждения представляет в Управляющий Совет аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющуюся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда один раз в год.

2.5. Порядок рассмотрения Управляющим Советом вопроса о стимулировании работников учреждения устанавливается разделом 3 настоящего Положения.

2.6. Выплата стимулирующих надбавок работникам учреждения осуществляется ежемесячно на основе критериев и показателей, утвержденных приказом директора учреждения по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным органом.

2.7. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения могут осуществляться в виде единовременных премий за особо значимые достижения и по итогам года. Размеры и основания выплаты единовременных премий устанавливаются на основании приказа директора учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

2.8. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда на основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения один раз в год по итогам учебного года (с 1 сентября прошедшего года по 31 августа текущего года) производится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

2.9. Для определения денежного веса одного балла размер стимулирующей части фонда оплаты труда по состоянию на 1 сентября текущего года делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения в период с 1 сентября прошедшего года по 31 августа текущего года.

2.10. Для определения размера ежемесячных поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с 1 сентября прошедшего года по 31 августа текущего года, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения.

2.11. При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, производится корректировка денежного веса одного балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда МУДО ЦРТДЮ.

2.12. За выполненные в учреждении работы работникам, в том числе руководителю (по приказу Отдела образования администрации г. Тейково) могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат к окладу:

а) стимулирующие надбавки:

- за знание и использование в работе иностранных языков – 15%;
- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20%;
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
- кандидат наук – 25%;
- доктор наук – 45%.
- за ведомственный нагрудный знак – 10%
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;
- доплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

б) премии:

- премия по итогам работы за месяц или (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

в) иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу:

- выполнение обязанностей специалиста по охране труда – 10%;
- оформительская работа (стенды, сцена, помещения) – 30 %;
- выполнение обязанностей специального уполномоченного в области ГО – 10%;
- организация работы объединения «Развивай-ка» – 20%;
- взаимодействие с организациями (учет прохождения медицинских осмотров, флюорографического обследования и маммографии, гигиенической подготовки и аттестации работниками учреждения, контроль за наличием медицинских книжек, оформление больничных листов) – 10%;
- руководство методическими объединениями – 10%;
- работа с сайтом (внесение изменений, сбор и размещение материала на официальном сайте учреждения, ведение в социальных сетях официальных групп учреждения) – 20 %;
- фотосъёмка проводимых мероприятий, обработка и печать фотографий – 20 %;
- видеосъёмка проводимых мероприятий, обработка и печать фотографий – 20 %.

г) ежемесячные стимулирующие выплаты в целях поэтапного доведения средней заработной платы педагогических работников до средней заработной платы учителей в Ивановской области по результатам труда на основе мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников учреждения за текущий месяц:

- за позитивные результаты деятельности педагогического работника:
 - сохранность контингента не менее 75 % (количество занимающихся из числа первого набора, делённое на количество зачисленных первого набора, в %) - 1 балл;
 - качественное выполнение дополнительных образовательных программ, планов работы – 1 балл;
 - исполнительская дисциплина, в т.ч. своевременное предоставление отчётов, сведений и т.д. – от 1 до 3 баллов;
 - своевременное исполнение административных решений – от 1 до 3 баллов;
- за достижения обучающихся в конкурсах, выставках, фестивалях и соревнованиях:
 - на областном уровне – 1 балл;
 - на Межрегиональном, Российском, Всероссийском и Международном уровнях – 2 балла.

д) выплата стимулирующего характера педагогическим работникам за востребованность дополнительных общеразвивающих программ.

2.13. За счёт стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляются социальные поддержки в форме:

а) при наличии экономии средств стимулирующего фонда могут производиться выплаты социального характера:

- лечебные отпуска;
- премирование за многолетний добросовестный труд в связи с юбилеем со дня рождения и уходом на пенсию по старости - до одного должностного оклада;
- выплаты в честь Дня Учителя, Дня матери, Дня Защитника Отечества, Международного женского дня;

б) оказание материальной помощи:

- в связи с ЧС (смерти близкого (муж, жена, дети, родители), пожаре и других обстоятельств)- не более одного должностного оклада, включая надбавки и доплаты;
- в связи с рождением ребёнка - не более одного должностного оклада, включая надбавки и доплаты;
- в случае свадьбы работника - не более одного должностного оклада, включая надбавки и доплаты;
- на неотложные нужды работника (1 раз в календарном году) – не более одного должностного оклада, включая надбавки и доплаты;
- на санаторно-курортное лечение и отдых (1 раз в календарном году) – не более одного должностного оклада, включая надбавки и доплаты».

2.14. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного органа работников образовательного учреждения в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете.

2.15. 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;
- качественная подготовка и проведение 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 соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Максимальным размером указанные премии не ограничены.

2.16. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (ставке заработной платы).

Выплата стимулирующего характера педагогическим работникам за востребованность дополнительных общеразвивающих программ рассчитывается следующим образом:

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0, \text{ где}$$

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}, \text{ где}$$

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

При расчёте суммы стимулирования устанавливается следующая градация коэффициента востребованности программ и соответствующего процента от должностного оклада:

$V_{\text{пед}} = 60-80\%$ - сумма стимулирования равна 5% от оклада,

$V_{\text{пед}} = 81-100\%$ - сумма стимулирования равна 10% от оклада.

2.17. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3. РЕГЛАМЕНТ УЧАСТИЯ УПРАВЛЯЮЩЕГО СОВЕТА В РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУДО ЦРТДЮ

3.1. Управляющий совет учреждения в соответствии с Положением об Управляющем Совете участвует в распределении стимулирующих выплат работникам учреждения, в том числе определяет суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику учреждения (кроме директора учреждения).

3.2. Управляющий Совет учреждения имеет право представлять в Отдел образования администрации г. Тейково Ивановской области результаты,

полученные в рамках оценки эффективной деятельности директора учреждения за прошедший учебный год на рассмотрение вопроса о распределении стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений.

3.3. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются на заседании Управляющего Совета МУДО ЦРТДЮ один раз в год по итогам учебного года (с 1 сентября прошедшего года по 31 августа текущего года), проводимого в августе текущего года. Данное заседание проводится в соответствии с действующим Положением об Управляющем Совете учреждения.

На этом заседании Управляющий Совет учреждения рассматривает и утверждает:

- 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 период (с 1 сентября прошедшего года по 31 августа текущего года), в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику;

- рассчитанные на предстоящий период, исходя из утвержденного основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размеры стимулирующей надбавки каждому работнику из утвержденного на предстоящий учебный год общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.4. Решения Управляющего Совета: об установлении основного расчетного показателя размера стимулирующих выплат работникам учреждения – денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности на предстоящий установленный период; об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности работников; об утверждении рассчитанных, исходя из утвержденного основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размера стимулирующей надбавки принимаются Управляющим Советом учреждения простым большинством голосов в соответствии с общим регламентом Управляющего совета.

3.5. Управляющий Совет вправе создать специальную комиссию, в которую входит руководитель учреждения, члены Управляющего Совета.

3.6. В комиссию из числа членов Управляющего Совета обязательно включаются представители педагогических и других работников учреждения, представители родителей (законных представителей) обучающихся, представитель (представители) обучающихся. Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность решением Управляющего Совета в порядке, предусмотренном общим регламентом Управляющего совета. Управляющий Совет определяет название комиссии – комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения или иное наименование, указывающее на характер деятельности комиссии.

3.7. В том случае, если такая комиссия не создаётся, функции комиссии выполняются Управляющим Советом и администрацией учреждения совместно.

3.8. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения, установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

3.9. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники МУДО ЦРТДЮ вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

3.10. С момента опубликования оценочного листа в течение 5 календарных дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.11. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5-ти календарных дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.12. По истечении 10 календарных дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

3.13. Итоговые оценочные листы рассматриваются на заседании Управляющего Совета учреждения по вопросу распределения стимулирующей части оплаты труда работников и на основании этих листов Управляющий Совет учреждения своим решением устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера, на предстоящий период (с 1 сентября прошедшего года по 31 августа текущего года) в соответствии с разделом 3 настоящего Регламента.