

*Материал*

АДМИНИСТРАЦИЯ ПОСПЕЛИХИНСКОГО РАЙОНА  
АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

*31.10.2017*

с. Поспелиха

№ *615*

Об утверждении положения о материальном стимулировании руководителя, заместителей руководителя муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества», примерного положения стимулирования педагогических работников, младшего обслуживающего персонала, учебно-вспомогательного персонала муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества» в новой редакции

В целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения, повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации в области инновационной деятельности,  
ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение «О материальном стимулировании руководителя, заместителей руководителя муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества» (Приложение 1).
2. Утвердить примерное Положение «О материальном стимулировании педагогических работников муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества» при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» (Приложение 2).
3. Утвердить примерное Положение «О материальном стимулировании младшего обслуживающего персонала муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества» при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» (Приложение 3).

2

4. Утвердить примерное Положение «О материальном стимулировании учебно-вспомогательного персонала муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» (Приложение 4).

5. Комитету по образованию Администрации Поспелихинского района:

5.1. ознакомить Муниципальный общественный Совет по развитию образования Поспелихинского района, родительскую и педагогическую общественность с предлагаемыми критериями оценки качества работы руководителя, заместителей руководителя, педагогических работников, младшего обслуживающего персонала муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества»;

5.2. утвердить состав комиссии по проведению объективной оценки качества работы руководителя муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества»;

5.3. обеспечить проведение объективной оценки качества работы руководителя муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества».

6. Руководителю муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества»:

6.1. обеспечить разработку и утверждение на уровне муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества» собственных положений об оценке эффективности и результативности профессиональной деятельности;

6.2. обеспечить проведение объективной оценки результативности профессиональной деятельности работников муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества».

7. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах бюджетных ассигнований за счёт местного бюджета, предусмотренного на очередной финансовый год.

8. Постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2017 года.

9. Признать утратившим силу Постановление Администрации Поспелихинского района от 04.02.2014 №70 «Об утверждении положения о материальном стимулировании руководителя, заместителей руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Поспелихинский районный Центр детского творчества», примерного положения стимулирования педагогических работников, младшего обслуживающего персонала муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Поспелихинский районный Центр детского творчества».

10. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на председателя комитета по образованию Л.Ю. Крысану.

Глава района



И.А. Башмаков

## **Положение**

### **«О материальном стимулировании руководителя, заместителей руководителя муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителю и заместителям руководителя муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества» (далее - Положение) разработано в целях упорядочения стимулирующих выплат, учитывающих качество оказания муниципальных услуг в муниципальном казённом учреждении дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества (далее – МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ»)), усиления материальной заинтересованности руководителя и заместителей руководителя в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при решении поставленных задач, успешного и качественного выполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и предусматривает единые условия и порядок выплат стимулирующих надбавок.

1.3. Выплаты стимулирующих надбавок руководителю осуществляются в пределах средств, предусмотренных районным бюджетом на очередной финансовый год на содержание МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» в объеме не более 1% от фонда оплаты труда работников МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ».

#### **2. Порядок рассмотрения вопроса о материальном стимулировании руководителя МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ»**

2.1. Выплаты разовых премий к знаменательным датам, материальной помощи и премиальных выплат по итогам работы допускается за счёт средств экономии фонда стимулирования руководителя.

2.2. Фонд стимулирования руководителя распределяется на следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.3. Выплаты стимулирующих надбавок руководителю МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» устанавливаются приказом комитета по образованию по согласованию с профсоюзной организацией и Муниципальным общественным Советом по развитию образования и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.4. Комитет по образованию может принимать решение по увеличению или уменьшению размера стимулирующих надбавок руководителю МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» по результатам деятельности за отчетный период в пределах средств, утвержденных решением о районном бюджете на очередной финансовый год.

2.5. Основанием для стимулирования является аналитическая информация комитета по образованию о показателях деятельности МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» и отчет руководителя МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» о результатах деятельности за отчетный период, ежегодно представляемый руководителем учреждению не позднее 10 декабря, вновь назначенному руководителю не ранее чем через два месяца после назначения.

2.6. Комитетом по образованию создается экспертная комиссия по оценке результативности профессиональной деятельности руководителя МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» (далее - Комиссия). Состав и регламент деятельности Комиссии определяется Положением об экспертной комиссии результативности профессиональной деятельности руководителя МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ».

2.7. Руководитель МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» имеет право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

2.8. По итогам оценки Комиссии председатель комитета по образованию ежегодно в срок до 20 декабря вносит на рассмотрение Муниципального общественного Совета по развитию образования результаты распределения стимулирующего фонда руководителя.

2.9. Результаты оценки результативности профессиональной деятельности руководителя МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» утверждаются приказом комитета по образованию.

#### **2.10. Критерии оценки деятельности руководителя**

**МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ», при установлении ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качество выполняемых работ**

<b>Критерии</b>	<b>Индикатор</b>	<b>Сумма</b>
<b>Участие в экспериментальных проектах</b>	Образовательное учреждение участвует в экспериментальных проектах (является экспериментальной, стажёрской площадкой и т.д.)	
	На районном уровне	300
	На краевом уровне	700
	На всероссийском уровне	1000
<b>Результативность деятельности и достижений образовательного учреждения</b>	Образовательное учреждение организует и проводит мероприятия различного уровня	
	На районном уровне	300
	На краевом уровне	400

	На всероссийском уровне	500
<b>Участие руководителя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях</b>	Выступления на совещаниях, семинарах, конференциях, иных мероприятиях	
	На районном уровне	300
	На краевом уровне	400
	На всероссийском уровне	500
<b>Внедрение новых форм дополнительного образования, в том числе через сетевое взаимодействие</b>	Организовано взаимодействие с другими образовательными учреждениями	500
<b>Результативность достижений педагогических работников образовательного учреждения</b>	до 50% педагогических работников имеют высокие достижения (1,2,3 место) в мероприятиях различного уровня	200
	до 80% педагогических работников имеют высокие достижения (1,2,3 место) в мероприятиях различного уровня	250
	более 80% педагогических работников имеют высокие достижения (1,2,3 место) в мероприятиях различного уровня	400
<b>Результативность достижений воспитанников образовательного учреждения</b>	до 50% воспитанников имеют высокие достижения (1,2,3 место) в мероприятиях различного уровня	200
	до 80% воспитанников имеют высокие достижения (1,2,3 место) в мероприятиях различного уровня	250
	Более 80% воспитанников имеют высокие достижения (1,2,3 место) в мероприятиях различного уровня	400

2.11. Размер ежемесячной премии руководителя за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное выполнение работ устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности его профессиональной деятельности.

### **3. Порядок рассмотрения вопроса о материальном стимулировании заместителей руководителя МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ»**

3.1. Для заместителей руководителя МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» уста-

навливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Размер ежемесячной премии заместителям руководителя за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное выполнение работ устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, утвержденным приказом руководителя учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

3.3. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» осуществляются за счет фонда оплаты труда учреждения.

#### **3.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе**

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Сумма</b>
1	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса	до 1000
2	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	до 1000
3	Своевременное и качественное предоставление отчетности	до 900

#### **3.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе**

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Сумма</b>
1	Обеспечение мер противопожарной, антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	до 1000
2	Организация и контроль за работой технического персонала	до 500
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 1000

#### **3.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности главного бухгалтера**

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Сумма</b>
1	Качественное и своевременное составление и предоставление отчетности, статистической, планово-экономической, финансовой и другой информации	до 1200
2	Качественное ведение документооборота	до 1200
3	Своевременное начисление и выплата заработной платы	до 1200
4	Правильность начисления и перечисления налогов в бюджет, сборов и страховых взносов	до 1200
5	За полное и своевременное использование запланированных	до 1200

	бюджетных средств	
6	Обеспечение строгого соблюдения финансовой, кассовой дисциплины, исполнение бюджета	до 1200

### **3.7. Порядок начисления итоговой суммы начисления**

3.7.1. Каждый показатель результата деятельности оценивается в определенной сумме и суммируется.

3.7.2. Оценочный лист заместителей руководителей является основанием для внесения на согласование Управляющего Совета.

3.8. Премииальные выплаты по итогам работы за 1 квартал, полугодие, 9 месяцев и год выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда, по установленным показателям премирования.

3.9. Начисление стимулирующих выплат вновь назначенным заместителям руководителя производится не ранее чем через два месяца после назначения.

### **4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки**

4.1. В случае несогласия руководителя с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать апелляцию.

4.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и сумм, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель экспертной комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для ее рассмотрения заседание Комиссии.

4.5. В присутствии руководителя, подавшего апелляцию, члены Комиссии проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными учредителя, отчета и портфолио результатов профессиональной деятельности руководителя, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

4.6. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

4.7. Для заместителей руководителя действует вышеназванный порядок подачи апелляции в экспертную комиссию учреждения.

### **5. Порядок не начисления ежемесячной премии руководителю и заместителям руководителя**

5.1. Невыплата ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качество выполняемых работ полностью или частичное её снижение руководителю и заместителям руководителя производится в случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в месяце, за который начисляется данная премия;

- нарушение условий премирования, установленных в пунктах 2.10, 3.4 -3.6. настоящего Положения.

Работникам, уволенным за нарушение трудовой дисциплины, премия не выплачивается.

## **6. Заключительное положение**

6.1. Все вопросы, неурегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

**Примерное положение  
о материальном стимулировании педагогических работников муниципально-го казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества» при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок педагогическим работникам (далее – работникам) муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества» (далее - Положение) разработано в целях упорядочения стимулирующих выплат, учитывающих качество оказания муниципальных услуг в муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества» (далее – МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ»).

1.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» направлены на усиление их материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации в области инновационной деятельности.

1.3. Фонд стимулирования распределяется на следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг;
- ежемесячная надбавка за наличие отраслевой награды, непрерывный стаж работы;
- ежемесячная надбавка выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;
- надтарифный фонд;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1.4. Выплаты стимулирующих надбавок устанавливается приказом руководителя МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» по согласованию с профсоюзной организацией учреждения и устанавливаются в пределах, фонда оплаты труда педагогических работников учреждения.

1.5. Основанием для предоставления вознаграждения из стимулирующего фонда является результативность деятельности работников.

1.6. Общая доля средств, идущих на стимулирующие выплаты, составляет не более 20 % от общего фонда оплаты труда.

1.7. Данные выплаты осуществляются из стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ», который состоит из двух частей:

1.7.1. Часть стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников

МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» направляется на ежемесячные выплаты за эффективность и результативность деятельности педагогических работников в МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ».

Оценка деятельности проходит один раз в год не позднее 10 декабря.

1.7.2. Учреждением создается комиссия по оценке деятельности работников МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ», направленной на конечный результат:

- персональный состав комиссии утверждается приказом учреждения;
- в состав комиссии могут входить специалисты комитета по образованию, члены Управляющего Совета, представителя профсоюзной организации.

1.7.3. В качестве примерных целевых показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности педагогических работников МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» используются следующие показатели и критерии:

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогов дополнительного образования МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ»**

№	Критерий	Балл
1	Методическая работа: <ul style="list-style-type: none"> <li>• работа в жюри;</li> <li>• участие в методических и грантовых конкурсах;</li> <li>• проведение районных, окружных и краевых мероприятий</li> </ul>	3 балла 3 балла 3 балла
2	Своевременная подача информации на сайт	5 раз – 5 баллов
3	Достижения обучающихся: <b>индивидуальные:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• районные;</li> <li>• окружные;</li> <li>• краевые;</li> <li>• региональные, всероссийские, международные</li> </ul> <b>групповые:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• районные;</li> <li>• окружные;</li> <li>• краевые;</li> <li>• региональные, всероссийские, международные</li> </ul>	1 2 3 4 макс. балл: 10 2 3 4 5 макс. балл: 14 2

	<b>заочные конкурсы (участие):</b> <b>за высокую результативность (в окружных, краевых, региональных, всероссийских, международных конкурсах):</b> групповые и индивидуальные (свыше 15 грамот);	3
--	--	---

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности концертмейстера**

№	Критерий	Балл
1	Участие в массовых мероприятиях совместно с детьми	до 5 раз – 5 балла, свыше 5 раз – 7 баллов
2	Участие в конкурсах, мероприятиях различного уровня совместно с обучающимися	от 5 до 10 раз – 7 баллов, свыше 10 раз – 10 баллов

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности методиста**

№	Критерий	Балл
1	Размещение на сайт методических пособий, разработок, рекомендаций, программ, компьютерных презентаций, положений	свыше 10 раз – 3 балла; свыше 15 раз – 5 баллов
2	Организация и проведение семинаров, практикумов методического характера для педагогов;	от 3 до 7 раз – 4 балла, свыше 7 раз – 6 баллов
3	Презентация опыта на районном, окружном, краевом и всероссийском уровне;	4 балла
4	Результативность подготовки призеров и победителей: <ul style="list-style-type: none"> <li>• районный:</li> <li>• окружной</li> <li>• краевой</li> <li>• международный</li> </ul>	2 3 4 5 <b>макс. балл 14</b>
5	Участие в методических и грантовых конкурсах	3 балла

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога - организатора**

№	Критерий	Балл
1	За проведение внеплановых мероприятий	до 5 раз – 6 баллов, от 5 до 7 раз – 7 баллов, свыше 7 раз – 9 баллов
2	Уровень социального взаимодействия (газета, ТВ)	от 5 до 7 раз – 5 баллов, от 7 до 10 раз – 6 баллов, свыше 10 раз – 8 баллов
3	Размещение материалов на сайте ЦДТ	до 12 раз – 6 баллов, свыше 12 раз - 8 баллов
4	Участие в методических и грантовых конкурсах	3 балла

### **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя**

№	Критерий	Балл
1	За проведение внеплановых мероприятий	до 5 раз – 5 баллов, от 5 до 7 раз – 6 баллов, свыше 7 раз – 8 баллов
2	Участие в методических и профессиональных конкурсах	4 балла
3	Подача информации на сайт (фотографирование, обработка, предоставление фото для сайта ЦДТ)	до 10 раз – 4 балла, свыше 10 раз – 6 баллов
4	Установка и обслуживание компьютерных программ	4 балла

### **Порядок начисления баллов**

1.7.4. Каждый показатель результата деятельности оценивается в баллах и суммируется.

По итогам работы Комиссии оценочный лист с соответствующими баллами заполняется и подписывается председателем Комиссии. Данный оценочный лист является основанием для внесения на согласование Управляющего Совета.

### **Порядок начисления итоговой суммы начисления**

1.7.5. Конкретный размер премиальных выплат определяется исходя из суммы набранных педагогическим работником баллов и цены одного балла.

Цена одного балла устанавливается по следующему принципу: общая величина стимулирующей части отведенной за эффективность и результативность деятельности педагогических работников делится на сумму баллов, набранных всеми педагогическими работниками, претендующими на выплаты.

1.7.6. Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие отраслевой награды, непрерывный стаж работы устанавливается в следующих размерах:

для педагогических работников за непрерывный стаж работы в МКУ ДО «По-

спелихинский ЦДТ» на педагогических должностях от 5 лет до 10 лет - 5 процентов, от 10 лет до 15 лет - 10 процентов, свыше 15 лет - 15 процентов;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами (нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "За развитие научно-исследовательской работы студентов" или значками "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР") - до 20 процентов.

1.7.7. Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, выплачивается в следующих размерах: за первый год в размере 30 процентов, за второй год – 20%; за третий год – 10%.

1.7.8. Другая часть – надтарифный фонд выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности сотрудников и увеличение объема работ. Размер выплат устанавливается на начало учебного и календарного года на основании приказа руководителя.

1.7.9. надтарифный фонд:

- за заведование кабинетами (до 200 рублей);
- за руководство детским образцовым самодеятельным коллективом Алтая (до 700 рублей);
- за творческую организацию работы профкома (до 400 рублей);
- за компьютерное оформление документации (до 600 рублей);
- за сложность и напряженность в работе методистам ЦДТ (до 1350 рублей);
- за работу общественным методистам (до 600 рублей);
- за организацию и руководство ОЦ «Источник» (до 1700 рублей);
- за концертную деятельность (до 900 рублей);
- за проведение и участие в массовых мероприятиях на уровне района (до 1300 рублей);
- за техническое обеспечение информационных систем (до 2500 рублей);
- за руководство ШРР «Малышок» (до 300 рублей);
- за творческий подход к организации учебно – воспитательного процесса (до 3000 рублей);
- за организацию работы по РДШ (до 300 рублей);
- за организацию работы музейно-выставочной деятельности (до 500 рублей).

1.7.10. Премияльные выплаты по итогам работы за 1 квартал, полугодие, 9 месяцев и год выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда, по установленным показателям премирования.

1.7.11. Выплата стимулирующих выплат работникам-совместителям производится в том же порядке, что и основным работникам.

1.7.12. Размер выплат для работников, занятых по совместительству, а также на

условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров выплаты по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7.13. Начисление стимулирующих выплат производится педагогическим работникам не ранее чем через шесть месяцев с момента приема на работу в МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ».

## **2. Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании педагогических работников МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ»**

2.1. Стимулирующие выплаты, которые распределяются в соответствии с положением об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ», осуществляется по итогам года, иные выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности сотрудников и увеличение объема работ распределяются на начало учебного и календарного года.

2.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда согласуются с Управляющим Советом учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления и с профсоюзной организацией учреждения по представлению руководителя МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ».

2.3. Руководитель МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» представляет Управляющему Совету учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников (оценочный лист), являющихся основанием для их стимулирующих выплат.

## **3. Порядок подачи и рассмотрения апелляций в случае несогласия педагогического работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности**

3.1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе подать апелляцию в специально созданную конфликтную комиссию учреждения с указанием конкретных критериев, по которым возникло разногласие, и документальных данных.

3.2. Апелляция не может содержать претензий к составу совета и процедуре оценки.

3.3. На основании поданной апелляции конфликтная комиссия учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции собирается для ее рассмотрения.

3.4. В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии учреждения проводят дополнительную проверку оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя учреждения (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагогического работника), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

3.5. Оценка, данная конфликтной комиссией учреждения на основе результа-

тов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением совета.

#### **4. Порядок не начисления ежемесячной премии педагогическим работникам МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ»**

4.1. Невыплата ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг полностью или частичное её снижение педагогическим работникам производится в случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в месяце, за который начисляется данная премия;

- нарушение условий премирования, установленных в пунктах 1.7.3. настоящего Положения.

Работникам, уволенным за нарушение трудовой дисциплины, премия не выплачивается.

**Примерное положение  
о материальном стимулировании младшего обслуживающего персонала  
муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества» при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оценке качества работы младшего обслуживающего персонала муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества» (далее - Положение) регламентирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.2. Стимулирующая часть ФОТ направлена на усиление материальной заинтересованности работников МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» в повышении результативности профессиональной деятельности и качественного выполнения работ.

1.3. Фонд стимулирования распределяется на следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1.4. Выплаты стимулирующих надбавок устанавливается приказом руководителя МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» по согласованию с профсоюзной организацией учреждения и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.5. Размер выплат устанавливается по итогам календарного года на основании утвержденных показателей.

1.6. Начисление стимулирующих выплат младшему обслуживающему персоналу осуществляется с момента приема на работу в МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ».

1.7. Учреждением создается комиссия по оценке деятельности работников МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ», направленной на конечный результат:

- персональный состав комиссии утверждается приказом учреждения;
- в состав комиссии могут входить представители Управляющего Совета, представителя профсоюзной организации.

1.8. Основанием для начисления ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качество выполняемых работ является результативность деятельности младшего обслуживающего персонала по следующим показателям:

- высокий уровень исполнительской дисциплины, соблюдение правил внутреннего распорядка МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» (до 1300 рублей);
- соблюдение требований и условий оплаты труда (до 1300 рублей);
- бережное отношение к вверенному ему имуществу (до 1300 рублей);
- участие в ремонтных работах, обеспечение надлежащих условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (до 1300 рублей).

1.9. Администрация МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» вправе вносить изменения и дополнения в наименования показателей и их размеры в соответствии с потребностями учреждения и установленным фондом оплаты труда.

1.10. Управляющий Совет вносит рекомендации по распределению стимулирующих выплат непедагогическому персоналу.

1.11. Премияльные выплаты по итогам работы за 1 квартал, полугодие, 9 месяцев и год выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда, по установленным показателям премирования.

1.12. Выплата стимулирующих выплат работникам-совместителям производится в том же порядке, что и основным работникам.

1.13. Размер выплат для работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров выплаты по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

## **2. Порядок подачи и рассмотрения апелляций в случае несогласия работника МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» с оценкой результативности его профессиональной деятельности**

2.1. В случае несогласия работника МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной комиссией, он вправе подать апелляцию в специально созданную конфликтную комиссию учреждения с указанием конкретных критериев, по которым возникло разногласие, и документальных данных.

2.2. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

2.3. На основании поданной апелляции конфликтная комиссия учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции собирается для ее рассмотрения.

2.4. Оценка, данная конфликтной комиссией учреждения на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной.

## **3. Порядок не начисления ежемесячной премии работникам младшего обслуживающего персонала МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ»**

3.1. Невыплата ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качество выполняемых работ полностью или частичное её снижение работникам младшего обслуживающего персонала производится в случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в месяце, за который начисляется данная премия;
- нарушение условий премирования, установленных в пунктах 1.8. настоящего Положения.

Работникам, уволенным за нарушение трудовой дисциплины, премия не выплачивается.

**Примерное положение  
о материальном стимулировании учебно-вспомогательного персонала  
муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества» при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оценке качества работы учебно-вспомогательного персонала муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества» (далее - Положение) регламентирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.2. Стимулирующая часть ФОТ направлена на усиление материальной заинтересованности работников МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» в повышении результативности профессиональной деятельности и качественного выполнения работ.

1.3. Фонд стимулирования распределяется на следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1.4. Выплаты стимулирующих надбавок устанавливается приказом руководителя МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» по согласованию с профсоюзной организацией учреждения и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.5. Размер выплат устанавливается по итогам календарного года на основании утвержденных показателей.

1.6. Начисление стимулирующих выплат учебно-вспомогательному персоналу осуществляется с момента приема на работу в МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ».

1.7. Учреждением создается комиссия по оценке деятельности работников МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ», направленной на конечный результат:

- персональный состав комиссии утверждается приказом учреждения;
- в состав комиссии могут входить представители Управляющего Совета, представителя профсоюзной организации.

1.8. Основанием для начисления ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качество выполняемых работ является результативность деятельности учебно-вспомогательного персонала по следующим показателям:

- высокий уровень исполнительской дисциплины, соблюдение правил внутреннего распорядка МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» (до 1000 рублей);
- качественное выполнение важных поручений и заданий (до 1000 рублей);
- срочность выполняемой работы (до 1000 рублей);
- сложность выполняемого задания (до 1200 рублей).

1.9. Администрация МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» вправе вносить изменения и дополнения в наименования показателей и их размеры в соответствии с потребностями учреждения и установленным фондом оплаты труда.

1.10. Управляющий Совет вносит рекомендации по распределению стимулирующих выплат непедагогическому персоналу.

1.11. Премияльные выплаты по итогам работы за 1 квартал, полугодие, 9 месяцев и год выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда, по установленным показателям премирования.

1.12. Выплата стимулирующих выплат работникам-совместителям производится в том же порядке, что и основным работникам.

1.13. Размер выплат для работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров выплаты по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

## **2. Порядок подачи и рассмотрения апелляций в случае несогласия работника МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» с оценкой результативности его профессиональной деятельности**

2.1. В случае несогласия работника МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ» с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной комиссией, он вправе подать апелляцию в специально созданную конфликтную комиссию учреждения с указанием конкретных критериев, по которым возникло разногласие, и документальных данных.

2.2. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

2.3. На основании поданной апелляции конфликтная комиссия учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции собирается для ее рассмотрения.

2.4. Оценка, данная конфликтной комиссией учреждения на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной.

## **3. Порядок не начисления ежемесячной премии работникам учебно-вспомогательного персонала МКУ ДО «Поспелихинский ЦДТ»**

3.1. Невыплата ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качество выполняемых работ полностью или частичное её снижение работникам учебно-вспомогательного персонала производится в случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в месяце, за который начисляется данная премия;
- нарушение условий премирования, установленных в пунктах 1.8. настоящего Положения.

Работникам, уволенным за нарушение трудовой дисциплины, премия не выплачивается.