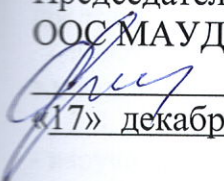


СОГЛАСОВАНО:

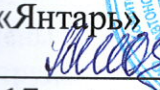
Председатель совета
ООС МАУДО ДТД и М «Янтарь»

 С.Д. Попова

«17» декабря 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУДО ДТД и М
«Янтарь»

 А.П. Толмачева

«17» декабря 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

«О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАУДО ДТД и М «Янтарь»» (Новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано коллективом учреждения, в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, а также современного функционирования учреждения по всем направлениям деятельности.

1.2. Правовым основанием Положения «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАУДО ДТД и М «Янтарь» (далее читать по тексту Положение) является Положение «О системе оплаты и стимулирования труда работников МАУДО ДТД и М «Янтарь»».

1.3. Система оплаты труда включает в себя стимулирующие выплаты по результатам труда.

1.4. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются между работниками всех структурных подразделений учреждения: педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс с детьми, иные категории педагогических работников, сотрудники административно-управленческого, административного, учебно-вспомогательного, прочего персонала.

1.5. Положение согласовывается на общем собрании работников учреждения.

1.6. Положение утверждается директором учреждения и вступает в силу с 20.12.2021.

1.7. По инициативе работников или директора учреждения по согласованию с советом органа общественной самодеятельности Положение или его отдельные пункты могут быть изменены, дополнены. Все дополнения и изменения согласовываются на общем собрании работников и утверждаются директором.

2. Организация порядка распределения стимулирующей части ФОТ

2.1. Организация работы по распределению стимулирующей части ФОТ, по итогам проведения мониторинга качества и результативности труда по критериям два раза в год возлагается на экспертную комиссию.

Экспертная комиссия создается и утверждается приказом директора.

2.2. Результативность работы сотрудников определяется, исходя из комплексного механизма оценки, по результатам мониторинга профессиональной деятельности, оценки профессионального мастерства, компетентности, которая проводится экспертной комиссией учреждения по критериям два раза в год.

2.3. Порядок рассмотрения стимулирующих выплат устанавливается данным Положением, в пределах имеющегося фонда стимулирования на текущий финансовый год.

2.4. Экспертная комиссия учреждения два раза в год проводит мониторинг качества, оформляет протоколом, на основании которого директор издает приказ о стимулировании работников.

2.5. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения не зависят от стажа работы, образования, категории, недельной педагогической нагрузки. Установление стимулирующих выплат, не связанных с эффективной, качественной, результативной работой не допускается. Все выплаты стимулирующего характера осуществляются только при наличии стимулирующего фонда и в его пределах.

Работники учреждения могут быть не представлены к стимулированию, по показателям, влияющим на уменьшение результативности и качества труда.

2.6. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей выплаты или ее лишения:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей на педагогов или персонал;
- нарушение педагогической этики;
- детский травматизм по вине работника;
- рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- пассивное отношение к участию в общественных мероприятиях, как в образовательном учреждении, так и на других уровнях;
- неудовлетворительная исполнительская дисциплина (несвоевременное и небрежное заполнение журналов, личных дел, предоставление информации по просьбе администрации и т.д.);
- создание конфликтных ситуаций.

3. Определение размера стимулирующей части ФОТ и сроки проведения процедуры распределения

3.1. Доля стимулирующей части (ФОТ ст.) делится между собой на 3 части:

первая часть - постоянные доплаты от общего фонда стимулирования
вторая часть - разовые выплаты и выплаты социального характера от общего фонда стимулирования;

третья часть - поощрительный фонд от общего фонда стимулирования.

3.2. Информация о распределении стимулирующих выплат доводится до сведения работников. В случае несогласия работник имеет право обратиться с заявлением в совет органа общественной самодеятельности (ООС).

4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и порядок стимулирования

4.1. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность непосредственно с детьми, стимулирующие выплаты производятся как по итогам проведенного мониторинга 2 раза в год по критериям в баллах, так и разовые, за достижение высоких результатов педагогического труда по различным направлениям деятельности.

- Оценка по критериям в баллах, в ходе проведения мониторинга:

по окончании первого полугодия и учебного года, по состоянию на 01 января и 31 мая текущего года, проводится оценка качества и результативности труда по баллам. Вначале педагогические работники осуществляют оценку своей деятельности самостоятельно, т.е. через самооценку. Затем экспертная комиссия даёт объективную, коллегиальную оценку, по представленным документам, аналитическим материалам, портфолио, где зафиксированы все достижения работника за рассматриваемый период. Коллегиальное решение принимается по каждой кандидатуре с указанием количества баллов за критерий в отдельности и вносится в протокол, после чего издается приказ

директора о стимулирующих выплатах.

- Разовые выплаты, премии, вознаграждения, поощрения педагогам дополнительного образования, осуществляющим образовательную деятельность непосредственно с детьми и иным педагогическим работникам, приказом директора могут производиться за достижение высоких, качественных результатов в деятельности, не входящих при проведении мониторинга в критерии оценки труда по баллам, то есть: проведение диагностического исследования качественного и количественного состава учащихся, внедрение новых форм и методов в организации учебного процесса, проведение психолого-педагогических лабораторий, внедрение методик по инклюзивному обучению, участие в профессиональных конкурсах и проектах, проведение семинаров, мастер-классов, творческих лабораторий, творческих отчетов, как за полугодие, так и по окончании учебного года, за участие коллективов, педагогов и их воспитанников в мероприятиях учреждения, а также в муниципальных, региональных, всероссийских, международных фестивалях, конкурсах, выставках, турнирах, состязаниях, проектах, творческих делах, знаковых событиях, мероприятиях («Звёзды Балтики», «Дельфийские игры», «Ярмарка досуга», «Презентация первого успеха», коллективно-творческие дела как в учебных группах, так и в учреждении, «Конкурс патриотической песни», «РЖД зажигает звёзды», «Музыкальный экспресс», «Надежда», «Равноденствие», «Прикосновение», «День города», «День защиты детей», «Масленица», «Фестиваль оркестров», конкурсы между учащимися Дворца по различной тематике и иные творческие проекты как традиционные, так и вновь созданные, имеющие названия, формулировки, направления, не предусмотренные в тексте данного Положения), за организацию работы оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей, проведение интерактивных занятий в каникулярный период, организацию и проведение внеаудиторных занятий, а также качество освоения программного материала учащимися в режиме самоподготовки, в формате дистанционного обучения, а также воспитательную и методическую работу в летний и каникулярный периоды, за применение авторских технологий и методик при организации учебного процесса с учащимися, за звание «Образцовый детский коллектив», а также проведение массовых коллективно-творческих дел, за подготовку программ к календарным праздничным датам, юбилеям, за подготовку кабинетов учреждения к новому учебному году, авторское, эксклюзивное методическое оформление кабинетов к новому учебному году, новогодним и рождественским праздникам, государственным праздникам, за общественное руководство методическим объединением педагогических работников, органами детского самоуправления, за разработку методических пособий, сборников и своевременное размещение на страницах официального сайта учреждения в сети Интернет, за организацию деятельности по социальному партнёрству с учреждениями города и региона и т.д..

4.2. Работникам административного, учебно-вспомогательного, прочего персоналов, иным педагогическим работникам стимулирующие выплаты могут осуществляться ежемесячно в процентном соотношении к базовым окладам, на основании критериев.

4.3. Работникам административного, учебно-вспомогательного, прочего персоналов, иным педагогическим работникам по состоянию на 01 января и 31 мая осуществляется оценка качества и результативности труда коллегиальным органом - экспертной комиссией после проведения мониторинга по критериям.

4.4. Итоги проведённого мониторинга экспертной комиссией оформляются протоколом, после чего издается приказ директора о стимулирующих выплатах.

4.5. Разовые выплаты стимулирующего характера в абсолютных размерах работникам административного, учебно-вспомогательного, прочего персоналов, иным педагогическим работникам приказом директора могут осуществляться за высококачественный труд по направлениям деятельности, не входящим в критерии при проведении мониторинга, т.е.: подготовка учреждения к знаковым событиям и мероприятиям, за проявление инициативы в участии в профессиональных авторских конкурсах, в том числе творческих, за создание условий для проведения муниципальных, региональных, всероссийских, международных и иных проектов («Звёзды Балтики», «Ярмарка досуга», «Презентация первого успеха», коллективно-творческие дела как в учебных группах, так и в учреждении, «Конкурс патриотической песни», «Равноденствие», «Прикосновение», «День города»,

«День защиты детей», «Масленица», конкурсы между воспитанниками Дворца по различной тематике и иные творческие проекты как традиционные, так и вновь созданные, имеющие названия, направления, не предусмотренные в тексте данного Положения), за выполнение работ по подготовке кабинетов, помещений всех назначений к новому учебному году, государственным праздникам, новогодним и рождественским праздникам. Проведение мероприятий, связанных с охраной труда, противопожарной техникой безопасности, энергетической безопасностью в организации образовательного процесса. Выполнение работ по подготовке программ, учреждения к календарным праздничным датам, юбилеям, за содействие в создании авторских, эксклюзивных проектов по оформлению кабинетов для организации учебного процесса.

5. Выплаты социального характера

5.1 Выплаты социального характера могут осуществляться при наличии фонда оплаты труда или при дополнительном финансировании.

5.2. Единовременная выплата педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность непосредственно с детьми, иным педагогическим работникам, сотрудникам административного, учебно-вспомогательного, прочего персоналов могут осуществляться:

- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения);
- к профессиональным государственным праздникам: День Учителя, Новый год, День Защитника Отечества, Международный женский день;
- выплата материальной помощи к очередному отпуску работникам всех структурных подразделений;
- выплата материальной помощи при наличии фонда оплаты труда может осуществляться в случае возникновения особых жизненных ситуаций (бракосочетание, рождение ребенка, смерть близких родственников (супруга, супруг, ребёнок, родитель), выход на пенсию, проведение дорогостоящего лечения, медицинского обследования, и т.д..

5.3. Руководителю учреждения, заместителям директора, главному бухгалтеру выплаты социального характера осуществляются в соответствии с Положением «Об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений».

5.4. Выплаты стимулирующего характера не должны превышать средств фонда стимулирования.

5.5. Критерии для распределения стимулирующей (поощрительной) части ФОТ педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность непосредственно с детьми, в баллах, при проведении мониторинга

Наименование должности	Основание для стимулирования	Баллы
Педагоги дополнительного образования	- достижение учащимися высоких показателей, в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;	до - 10
	- участие в инновационной, методической, общественной деятельности, разработка и внедрение авторских методик;	до - 10
	- проведение занятий высокого качества, с использованием новых педагогических технологий и методик;	до - 10
	- достижение положительных результатов посредством мероприятий воспитательного характера	до - 5
	- применение на занятиях дидактического материала, информационных технологий, современного педагогического инструментария;	до - 5

-организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, достижение положительных результатов при использовании здоровьесберегающих технологий;	до - 10
- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;	до - 5
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Дворца;	до - 10
- сохранность контингента учащихся в учебных группах;	до - 10
- работа с детьми, требующими особого педагогического и психологического сопровождения	до - 5

5.6. Критерии для распределения стимулирующей (поощрительной) части ФОТ иным педагогическим работникам для выплат в абсолютных размерах

Наименование должностей	Основание для стимулирования	абсолютный размер
Педагог-психолог	- за внедрение современных психолого-диагностических форм, методов, систем в работе по поддержке благоприятного психологического климата в педагогическом и ученическом коллективах	до - 8000
	- результативность коррекционно-развивающей работы для детей с ограниченными возможностями здоровья	до - 8000
	- за участие в профессиональных конкурсах и проектах регионального и всероссийского уровней	до - 5000
Методист	- за организацию системной работы по популяризации и распространению опыта работы методической, организационной, управленческой, образовательной деятельности Дворца, а также по обобщению и распространению лучших методик по спортивной направленности	до - 12000
	- за участие в профессиональных конкурсах и проектах различных направленностей регионального и всероссийского уровней по обобщению методической работы педагогов;	до - 8000
	- за оказание методической помощи при подготовке специалистов к участию в профессиональных конкурсах, проектах, конференциях, семинарах	до - 8000
	- за подготовку спортивных программ и организацию соревнований, в рамках социально – значимых проектов, для участников образовательного процесса на спортивной площадке	до - 12000
Педагог - организатор	- за подготовку программ и участие в городских, региональных и всероссийских проектах	до - 8000
	- за создание репертуарного сборника сценариев, текстовых разработок для проведения внеурочных, внеклассных мероприятий по развитию народных традиций	до - 8000
Концертмейстер	-за подготовку фонотеки для организации проведения коллективно-творческих дел во Дворце и социуме	до - 8000
	- за работу при подготовке коллективов к участию в фестивалях и конкурсах городского, регионального и всероссийского уровней	до - 8000

5.7. Критерии для распределения стимулирующей (поощрительной) части ФОТ сотрудникам административного, учебно-вспомогательного и прочего персоналов для выплат в абсолютных размерах

Наименование должностей	Основание для стимулирования	абсолютный размер
Заведующий хозяйством	- за выполнение большого объема труда по совершенствованию, обновлению материально-технического обеспечения учебного и организационного процесса	до - 10000
	- за создание качественной и современной системы в работе по охране труда и технике безопасности участников образовательного процесса и сотрудников Дворца	до - 10000
Бухгалтер	- за создание системы в работе и контроль по учету основных средств и нефинансовых активов, полученных по договорам добровольного пожертвования, в соответствии с современными требованиями бухгалтерского учета	до-10000
	- за качественное проведение и контроль по современным требованиям ведения бухгалтерского учета (инвентаризация основных средств и нематериальных активов, расчеты с контрагентами и т.д.)	до - 10000
Экономист	за высококачественный эффективный труд в мониторинговой деятельности по экономическим показателям	до - 20000
Секретарь учебной части	- за работу с периодической документацией, образцовое ведение номенклатурных дел, их систематизации, классификации	до - 10000
	- за системную постоянную работу по заполнению, обновлению материалами о деятельности Дворца в средствах массовой информации	до - 10000
Заведующий костюмерной	- за пополнение, обновление коллекции сценических костюмов для постановок хореографических коллективов	до - 7000
	- за большую, целенаправленную работу по подготовке костюмов сказочных персонажей для проведения шоу - программ, ролевых и сюжетных праздников и народных обрядовых программ	до - 7000
Слесарь-сантехник	- за своевременную качественную работу по содержанию, профилактическому обслуживанию канализационной системы как внутри здания, так и системы на прилегающей территории ко Дворцу	до - 18000
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	За выполнение особо трудоёмких, труднодоступных видов работ, при возникших аварийных, непредвиденных ситуациях и обстоятельствах	до - 12000
Осветитель	- за постоянную работу в совершенствовании системы освещения представлений, гала - программ, спектаклей через внедрение новых лицензионных технологий	до - 12000
Уборщик территории (дворник), уборщик служебных помещений, гардеробщик	- за качественную, образцовую работу по созданию современных условий образовательно-воспитательной деятельности Дворца.	до - 12000

5.7. Критерии для распределения стимулирующей (поощрительной) части ФОТ сотрудникам административного, учебно-вспомогательного и прочего персонала для выплат в абсолютных размерах

Наименование должностей	Основание для стимулирования	абсолютный размер
Заведующий хозяйством	- за выполнение большого объема труда по совершенствованию, обновлению материально-технического обеспечения учебного и организационного процесса	до - 10000
	- за создание качественной и современной системы в работе по охране труда и технике безопасности участников образовательного процесса и сотрудников Дворца	до - 10000
Бухгалтер	- за создание системы в работе и контроль по учету основных средств и нефинансовых активов, полученных по договорам добровольного пожертвования, в соответствии с современными требованиями бухгалтерского учета	до-10000
	- за качественное проведение и контроль по современным требованиям ведения бухгалтерского учета (инвентаризация основных средств и нематериальных активов, расчеты с контрагентами и т.д.)	до - 10000
Экономист	за высококачественный эффективный труд в мониторинговой деятельности по экономическим показателям	до - 20000
Секретарь учебной части	- за работу с периодической документацией, образцовое ведение номенклатурных дел, их систематизации, классификации	до - 10000
	- за системную постоянную работу по заполнению, обновлению материалами о деятельности Дворца в средствах массовой информации	до - 10000
Заведующий костюмерной	- за пополнение, обновление коллекции сценических костюмов для постановок хореографических коллективов	до - 7000
	- за большую, целенаправленную работу по подготовке костюмов сказочных персонажей для проведения шоу - программ, ролевых и сюжетных праздников и народных обрядовых программ	до - 7000
Слесарь-сантехник	- за своевременную качественную работу по содержанию, профилактическому обслуживанию канализационной системы как внутри здания, так и системы на прилегающей территории ко Дворцу	до - 18000
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	За выполнение особо трудоёмких, труднодоступных видов работ, при возникших аварийных, непредвиденных ситуациях и обстоятельствах	до - 12000
Осветитель	- за постоянную работу в совершенствовании системы освещения представлений, гала - программ, спектаклей через внедрение новых лицензионных технологий	до - 12000
Уборщик территории (дворник), уборщик служебных помещений, гардеробщик	- за качественную, образцовую работу по созданию современных условий образовательно-воспитательной деятельности Дворца.	до - 12000

Сторож (вахтер), сторож	- за большую работу по выполнению и соблюдению правил внутреннего распорядка учреждения учащимися, родителями, посетителями Дворца	до - 12000
Ремонтировщик плоскостных сооружений	- за выполнение особо трудоёмких, труднодоступных видов работ, при возникших аварийных, непредвиденных ситуациях и обстоятельствах	до - 12000

5.8. Критерии для выплат постоянно действующего характера иным педагогическим работникам, сотрудникам административного, учебно-вспомогательного, прочего персоналов в процентном соотношении к базовым окладам

№ п/п	Показатели	% от баз. оклада
	1. Заведующий хозяйством	
1.1	За совершенствование направлений деятельности по созданию современных условий для организации образовательного процесса, через высокое качество содержания учебных кабинетов, оборудования, аппаратуры, систем жизнеобеспечения учреждения	до - 200%
1.2	За системную поступательную работу по совершенствованию, осовремениванию материально-технического обеспечения учебного процесса	до - 250%
	2. Методист	
2.1	За разработку и внедрение в педагогическую практику инновационных методик по воспитательной, досуговой, методической деятельности	до - 100%
2.2	За совершенствование и развитие методических, инновационных технологий и педагогического инструментария в помощь педагогическому персоналу	до - 100%
	3. Педагог-психолог	
3.1	За развитие, подготовку авторских программ по коррекционной, диагностической, тестовой деятельности	до - 100%
3.2	За совершенствование тренинговой деятельности с детьми и подростками, требующими особого психологического сопровождения	до - 100 %
	4. Педагог – организатор	
4.1	За создание банка игровых программ, подготовку сценариев по здоровьесбережению детей младшего и среднего возраста	до -100%
4.2	За развитие, совершенствование игрово-познавательной деятельности учащихся, требующих особого педагогического внимания	до - 100%
4.3	За создание системы в работе по организации досуговой, оздоровительной деятельности с учащимися средней и старшей возрастной категории	до - 100%
4.4	За совершенствование и внедрение новых аудио, видео, мультимедийных программ для развития в филармонической, концертной, игровой, досуговой деятельности.	до – 200%
4.5	За ведение официального сайта учреждения	до – 200%
	5. Концертмейстер	
5.1	За создание тематических сборников, композиций, авторскую аранжировку музыкальных произведений, и переложения на репертуар в соответствии с образовательными программами	до - 200%
	6. Бухгалтер	
6.1	За совершенствование и развитие направления деятельности по ведению новых бухгалтерских программ	до - 150 %
6.2	За высокопрофессиональный подход к ведению бухгалтерской	до - 150 %

	документации	
6.3	За высокую результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких и качественных показателей.	до - 100 %
	7. Экономист	
7.1	За особо напряжённую работу с документами в режиме электронного документооборота	до - 200%
7.2	За выполнение особо напряжённого труда при осуществлении деятельности по 223-ФЗ от 18.07.2011	до - 200%
	8. Секретарь учебной части	
8.1	За выполнение большого объёма труда и совершенствование системы в работе по современному ведению личных дел сотрудников и учащихся учреждения	до - 250 %
	9. Слесарь - сантехник	
9.1	За высококачественное своевременное выполнение работ при возникших аварийных ситуациях, непредвиденных обстоятельствах	до - 150 %
9.2	За работу по улучшению функционирования систем, обеспечивающих безопасную жизнедеятельность учреждения (теплосистема, водосистема и т.д.);	до - 150 %
	10. Уборщик территории (дворник), уборщик служебных помещений	
10.1	За высококачественное выполнение работ, для обеспечения современного санитарно-гигиенического состояния здания и территории Дворца	до - 300%
	11. Сторож (вахтер), сторож	
11.1	За высокоответственную, качественную, инициативную работу, по обеспечению безопасного режима жизнедеятельности учреждения	до - 300%
	12. Заведующий костюмерной	
12.1	За высоко результативный труд при подготовке персонажных костюмов для проведения коллективно-творческих дел, а также креативную деятельность в направлении обновления и пополнения комплектов костюмов для хореографических и вокальных коллективов	до - 300%
	13. Осветитель	
13.1	За поступательную, особо сложную деятельность в осовременивании осветительной системы концертного и театрального залов	до - 300%
	14. Гардеробщик	
14.1	За высококачественное исполнение должностных обязанностей, связанных с обеспечением сохранности имущества посетителей, за высокоответственную работу по созданию современных условий участников образовательного процесса	до - 300%
	15. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
15.1	За высококачественное своевременное выполнение особо важных мероприятий по созданию условий для организации образовательно-воспитательного процесса в учреждении	до - 150%
15.2	За работу по улучшению функционирования всех систем, обеспечивающих жизнедеятельность учреждения	до - 150%
	16. Ремонтник плоскостных сооружений	
16.1	За высококачественное своевременное выполнение особо важных мероприятий по созданию условий для организации и проведения мероприятий на спортивной площадке учреждения	до - 100%

*Положение согласовано на общем собрании работников МАУДО ДТД и М «Янтарь».
 Протокол № 4 от 17.12.2021 г.*