

ПРИНЯТО  
на общем собрании  
МАОУ ДО «ДДТ»  
«01» октября 2023 г.  
Протокол заседания № 2

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МАОУ ДО «ДДТ»  
\_\_\_\_\_ Л.Ю. Караульщикова  
«01» октября 2023 г.  
Приказ № 3 от 01.10.2023 г.

Согласовано  
Первичная профсоюзная  
Организация МАОУ ДО «ДДТ»  
Председатель  
\_\_\_\_\_ М.В. Золотова  
«01» октября 2023 г.

**Положение  
о стимулировании работников  
муниципального автономного образовательного учреждения  
дополнительного образования «Дом детского творчества», находящегося  
в ведомственном подчинении муниципального казенного учреждения  
«Управления образования городского округа Верхняя Пышма»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о стимулировании работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» (далее - положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными правовыми актами, определяет единые условия и порядок материального стимулирования в зависимости от качественных показателей деятельности, направленных на конечный результат, руководствуясь Уставом городского округа Верхняя Пышма, администрация городского округа Верхняя Пышма и Постановлением администрации городского округа Верхняя Пышма от 22 февраля 2018 года № 128 и применяется при материальном стимулировании работников МАОУ ДО «ДДТ» с 01 октября 2023 г..

1.2. Настоящее положение разработано в целях упорядочения стимулирующих выплат, учитывающих качество оказания муниципальных услуг МАОУ ДО «ДДТ», усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития самостоятельности, творческой активности и инициативы при решении поставленных задач, эффективного выполнения должностных обязанностей.

1.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МАОУ ДО «ДДТ» показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАОУ ДО «ДДТ», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МАОУ ДО «ДДТ» на оплату труда работников.

1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

1.5. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

1.6. Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательным учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательного учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.7. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательного учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательного учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательного учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для МАОУ ДО «ДДТ».

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МАОУ ДО «ДДТ», трудовым договором.

1.9. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается: за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации; за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); отсутствие нарушений техники безопасности; отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах; отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом муниципального учреждения, трудовым договором.

1.10. К выплатам за стаж работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в образовательном учреждении.

Работникам МАОУ ДО «ДДТ», имеющим стаж работы (выслугу лет) в МАОУ ДО «ДДТ» по решению руководителя образовательного учреждения, могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

от 1 года до 4 лет - до 10 процентов;

от 4 до 10 лет - до 15 процентов;

свыше 10 лет - до 20 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж работы (выслугу лет) устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с

учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАОУ ДО «ДДТ», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательными учреждениями на оплату труда работников.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МАОУ ДО «ДДТ».

1.11. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

1.11.1. Стимулирующие выплаты работникам МАОУ ДО «ДДТ» не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

1.11.2. В целях социальной защищенности работников МАОУ ДО «ДДТ» и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МАОУ ДО «ДДТ» применяется единовременное премирование работников образовательных учреждений:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) при награждении Почетной грамотой городского округа Верхняя Пышма, Почетной грамотой администрации городского округа Верхняя Пышма, Благодарственным письмом Думы городского округа Верхняя Пышма, Благодарственным письмом администрации городского округа Верхняя Пышма;

5) в связи с празднованием Дня учителя;

6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

7) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательного учреждения.

1.12. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения, или (и) коллективным договором, соглашением. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

1.13. Директор МАОУ ДО «ДДТ» вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты труда за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата образовательной организации.

## 2. Порядок и условия выплаты надбавок за ученую степень и почетное звание

2.1. Надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком по соответствующему профилю.

Данная надбавка устанавливается приказом директора МАОУ ДО «ДДТ» ежегодно на начало учебного года, а также может устанавливаться в течение учебного года при присвоении ученой степени, почетного звания по соответствующему профилю, награждении почетным знаком по соответствующему профилю.

2.2. Надбавка работником МАОУ ДО «ДДТ» за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», - в размере 3000 рублей;

- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», - в размере 7000 рублей.

### 3. Порядок установления выплат стимулирующего характера

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется комиссией по оценке деятельности работников МАОУ ДО «ДДТ» (далее – комиссия). Возглавляет комиссию заместитель директора МАОУ ДО «ДДТ».

3.2. Состав комиссии, регламент ее работы утверждается приказом МАОУ ДО «ДДТ».

3.3. В состав комиссии могут входить:

председатель профкома; педагог-организатор; зав. хозяйством; зав. отделом; методист; педагоги дополнительного образования.

3.4. Размер выплат стимулирующего характера работникам МАОУ ДО «ДДТ» устанавливается два раза в год. По решению комиссии стимулирование может производиться ежеквартально, ежемесячно, фиксированно к должностному окладу на определенный период. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может осуществляться фиксировано ежемесячно на определенный период в соответствии с локальным актом МАОУ ДО «ДДТ», принятым руководителем МАОУ ДО «ДДТ» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.5. Основанием для поощрительных выплат работникам МАОУ ДО «ДДТ» являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев. Критерии оцениваются в процентах или фиксированных суммах к окладу (минимальному должностному окладу).

3.6. Если на работника налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

3.7. Комиссия рассматривает материалы, мнения работников МАОУ ДО «ДДТ» и принимает решение путем простого голосования.

Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола издается приказ МАОУ ДО «ДДТ» о стимулировании работников МАОУ ДО «ДДТ».

Работникам МАОУ ДО «ДДТ» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера с учетом оценки критериев качества и выполнения работ:

### 3.8. Показатели эффективности деятельности педагогического персонала МАОУ ДО «ДДТ»

Наименование выплат	Условия осуществления выплаты	
	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности деятельности

	деятельности	
1	2	3
Выплаты за качество выполняемых работ	Использование современных образовательных и воспитательных программ, методик и технологий в образовательном процессе	-опыт использования современных программ, технологий и методик в образовательной работе -разнообразие используемых форм и методов в образовательном процессе - Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ - Результативность привлечения обучающихся к проектной, творческой и исследовательской деятельности. - Качественное дидактическое обеспечение образовательного процесса - Организация различных форм профессионального общения педагогов, в том числе в рамках инновационной деятельности (семинары, мастер – классы, консультации, проведение открытых занятий и др.)
	Позитивные результаты деятельности педагога дополнительного образования, взаимодействие с социумом	-сохранение контингента обучающихся в течение срока обучения (в соответствии с программой); -опыт взаимодействия педагога дополнительного образования с родителями обучающихся -реализация программ, планов, направленных на работу с одаренными детьми; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей);
	Исполнительская дисциплина	- качественное ведение документации, своевременное предоставление запрашиваемых материалов; - своевременное повышение квалификации
	Отсутствие случаев травматизма при организации образовательного процесса среди обучающихся	- отсутствие
Выплата за интенсивность работы	Работа с детьми из социально неблагополучных семей, ОВЗ.	- количество детей
	Наличие дополнительных общеразвивающих программ /проектов, реализуемых в форме сетевого взаимодействия	- количество
	Информационная открытость	- публикация на сайте учреждения - публикации в СМИ
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	- победители и призовые места в конкурсах: на муниципальном уровне; на региональном уровне; на федеральном уровне. - Предоставление результатов собственной педагогической деятельности в рамках профессиональных конкурсов, выставок, конференций и т.д. - участие в организации городских мероприятий
	Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы учреждения	-наличие собственных методических, дидактических разработок, пособий, технологий, рекомендаций, применяемых в реализации программ дополнительного образования; - проведение мастер-классов
	Участие в работе лагерей с дневным пребыванием детей при образовательном учреждении.	- наличие программы деятельности по данному направлению; - наличие письменных благодарностей; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей);
Выплаты за высокие результаты работы	Победители и призовые места обучающихся в конкурсах, выставках, фестивалях и др.	- уровень учреждения ( количество); - на муниципальном уровне( количество); - на региональном уровне( количество); - на федеральном уровне( количество).
<b>Востребованность педагога</b>	<b>Востребованность детского объединения (группы)</b>	Количество баллов определяется по формуле: $\text{Балл} = \frac{gr_1 \times B_1 + gr_2 \times B_2 + \dots + gr_i \times B_i}{gr_1 + gr_2 + \dots + gr_i}$ где gr <sub>1</sub> – число часов учебной нагрузки, приходящейся на i-е детское объединение (группу )в неделю (месяц) B <sub>1</sub> – количество баллов, определяемое для показателя эффективности применительно к i-й группе по формуле:  <b>В случае, если укомплектованность группы на момент оценки ниже 60% от ее максимальной наполняемости – 0</b> <b>В случае, если укомплектованность группы на момент оценки выше 60% от ее</b>

		<p><b>максимальной наполняемости по формуле:</b></p> $B_i = \frac{\% \text{ укомплектованности} - 60\%}{40\%}$ <p><b>Критерий эффективности «Востребованность детского объединения (группы)»</b>  <b>рекомендуется установить значение максимального балла для показателя не менее 60-70% от суммы максимальных баллов по всем показателям (например, итоговый максимальный балл по всем показателям 100 баллов, то максимальный балл по данному конкретному показателю должен быть (60-70 баллов).</b></p>
--	--	---

### 3.9. Показатели эффективности деятельности заместителя руководителя МАОУ ДО «ДДТ»

Наименование выплат	Условия осуществления выплаты	
	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности
1	2	3
Выплаты за качество выполняемых работ	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, предоставление отчетов и т.д.), своевременное предоставление материалов,	-отсутствие фактов непредставления информации или предоставление недостоверной информации по запросу муниципального казенного учреждения «Управление образования городского округа «Верхняя Пышма»
	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	-отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства деятельности образовательного учреждения; - отсутствие объективных жалоб со стороны родителей (законных представителей).
	Функционирование системы государственно-общественного управления	- реализация решений органа государственно-общественного управления, направленных на функционирование и развитие образовательного учреждения.
	Отсутствие случаев травматизма при организации образовательного процесса среди обучающихся	- отсутствие
	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей (законных представителей) и педагогических работников на неправомерные действия заместителя руководителя.	- отсутствие <sup>4</sup> - отсутствие неудовлетворенных обращений.
	Укомплектованность педагогическими кадрами	- полная укомплектованность учреждения педагогами, их соответствие образовательному цензу.
Выплата за интенсивность работы	Привлечение обучающихся в рамках сетевого взаимодействия образовательных учреждений.	- количество детей
	Наличие дополнительных общеразвивающих программ /проекта, реализуемых в форме сетевого взаимодействия	- количество
	Информационная открытость	- публикации на сайте учреждения - публикации в СМИ
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	- победители и призовые места в конкурсах: на муниципальном уровне; на региональном уровне; на федеральном уровне. - участие в семинарах, конференциях и др. мероприятиях - участие в организации городских мероприятий
	Участие в разработке и реализации образовательной программы учреждения	-наличие собственных методических, дидактических разработок, пособий, технологий, рекомендаций, применяемых в реализации программ дополнительного образования;
	Участие в работе лагерей с дневным пребыванием детей при образовательном учреждении.	- наличие программы деятельности по данному направлению; - наличие письменных благодарностей; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей);
	Охват дополнительным образованием обучающихся, нуждающихся в особой заботе государств (дети-инвалиды, опекаемые дети, дети из многодетных семей и т.д.)	- количество детей
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества дополнительного образования	Выступление на семинаре - муниципальный уровень; -областной уровень

	Оказание помощи в проведении открытых мероприятий в городском округе Верхняя Пышма	Количество мероприятий: -муниципальный уровень; -областной уровень.
Выплаты за высокие результаты работы	Победители и призовые места обучающихся в конкурсах	- уровень учреждения ( количество); - на муниципальном уровне( количество); - на региональном уровне( количество); - на федеральном уровне( количество).
	Деятельность учреждения в социуме: количество документов общественного признания (участие и победы учреждения в конкурсах различного уровня)	-муниципальный уровень; -областной уровень; Всероссийский уровень; Международный уровень

### 3.10. Показатели эффективности деятельности заведующего отделом МАОУ ДО «ДДТ»

Наименование выплат	Условия осуществления выплаты	
	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности
1	2	3
Выплаты за качество выполняемых работ	Использование современных образовательных и воспитательных программ, методик и технологий в образовательном процессе	-опыт использования современных программ, технологий и методик в образовательной работе -разнообразие используемых форм и методов в образовательном процессе
	Позитивные результаты деятельности педагога дополнительного образования, взаимодействие с социумом	-сохранение контингента обучающихся в течение срока обучения (в соответствии с программой); -опыт взаимодействия педагога дополнительного образования с родителями обучающихся -реализация программ, планов, направленных на работу с одаренными детьми; -отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей);
	Исполнительская дисциплина	-качественное ведение документации, своевременное предоставление запрашиваемых материалов; - своевременное повышение квалификации
	Отсутствие случаев травматизма при организации образовательного процесса среди обучающихся	- отсутствие
	Оснащение программными и методическими материалами в рамках деятельности	- количество
Выплата за интенсивность работы	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	- количество детей
	Наличие дополнительных общеразвивающих программ /проекта, реализуемых в форме сетевого взаимодействия	- количество
	Информационная открытость	- публикация на сайте учреждения - публикации в СМИ
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	- победители и призовые места в конкурсах: на муниципальном уровне; на региональном уровне; на федеральном уровне. - участие ПДО в семинарах, конференциях и др. мероприятиях - участие в организации городских мероприятий
	Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы учреждения	-наличие собственных методических, дидактических разработок, пособий, технологий, рекомендаций, применяемых в реализации программ дополнительного образования; - проведение мастер-классов
	Участие в работе лагерей с дневным пребыванием детей при образовательном учреждении.	- наличие программы деятельности по данному направлению; - наличие письменных благодарностей; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей);
Выплаты за высокие результаты работы	Победители и призовые места обучающихся в конкурсах	- уровень учреждения ( количество); - на муниципальном уровне( количество); - на региональном уровне( количество); - на федеральном уровне( количество).

### 3.11. Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера МАОУ ДО «ДДТ»

Наименование выплат	Условия осуществления выплаты	
	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности
1	2	3

Выплаты за качество выполняемых работ	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов и т.д.).	Факт необоснованного непредставления информации по запросу муниципального казенного учреждения "Управление образования городского округа Верхняя Пышма" (далее - УО) Оперативная работа по своевременному и качественному исполнению плана ФХД и расчета нормативных затрат. Высокая эффективность работы по обеспечению штатной, финансовой и кассовой дисциплин; координационная работа с банками и финансовым управлением.
	Отсутствие обоснованных жалоб -со стороны работников; -со стороны проверяющих (ревизоров).	- отсутствие
	Отсутствие нарушений финансовой дисциплины (отсутствие кредиторской задолженности, нарушение сроков отчетности, достоверность отчетности).	- отсутствие
Выплата за интенсивность работы	Учет и ведение документации по освоению внебюджетных средств.	- наличие внебюджетных средств.
	Качественное составление экономически обоснованных расчетов по плану ФХД .	- отсутствие задолженности
	Своевременное составление необходимой бухгалтерской отчетности и представление ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.	- отсутствие замечаний
Выплаты за высокие результаты работы	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения.	Своевременное проведение экономического анализа хозяйственно- финансовой деятельности по данным бухгалтерского учета и отчетности

### 3.12. Показатели эффективности деятельности специалистов, учебно-вспомогательного персонала

Должность	Показатели эффективности деятельности
Специалист по охране труда Заведующий хозяйством	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима и т.д.</li> <li>• Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений</li> <li>• Интенсивность и напряженность работы</li> <li>• Высокое качество подготовки рабочих мест</li> <li>• Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</li> <li>• Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов помещений</li> <li>• Рациональное использование (экономия) энергоресурсов</li> <li>• Наличие достижений по благоустройству и озеленению территории и т.д. (победа в соответствующих конкурсах)</li> <li>• Эстетические условия, оформление учреждения, состояние территории учреждения</li> <li>• Своевременное и качественное исполнение договоров, смет и расходов учреждения.</li> <li>• За высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году</li> <li>• Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес завхоза со стороны учащихся, родителей, педагогов</li> <li>• Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала</li> </ul>
Уборщик служебных помещений	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Качество ежедневной уборки помещений. (Наличие)</li> <li>• Качество генеральной уборки помещения (по факту)</li> <li>• Качественное выполнение разовых поручений (по факту)</li> <li>• Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории</li> <li>• Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов, родителей.</li> <li>• Профессионально значимые качества личности: <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие конфликтов в коллективе;</li> <li>- отсутствие жалоб со стороны родителей;</li> <li>- отсутствие жалоб со стороны обучающихся.</li> </ul> </li> </ul>
Бухгалтер	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Интенсивность и напряженность работы;</li> <li>• Высокое качество ведения бухгалтерского учета;</li> <li>• Успешное и добросовестное исполнении профессиональных и должностных обязанностей;</li> <li>• Применение в работе современных форм и методов организации труда;</li> <li>• Участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ и мероприятий;</li> <li>• За эффективное внедрение электронного документооборота.</li> </ul>
Инспектор по кадрам Секретарь учебной части	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Успешное и добросовестное исполнении профессиональных и должностных обязанностей;</li> <li>• Применение в работе современных форм и методов организации труда;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие в течение соответствующего периода в выполнение важных работ и мероприятий</li> <li>• Интенсивность и напряженность работы</li> </ul>
Рабочий по обслуживанию здания	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Интенсивность и напряженность работы;</li> </ul>
Сторож, вахтер	<ul style="list-style-type: none"> <li>• За эффективное обеспечение пропускного режима.</li> </ul>
Для всех работников	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Успешное и добросовестное исполнении профессиональных и должностных обязанностей;</li> <li>• Применение в работе современных форм и методов организации труда;</li> <li>• Участие в течение соответствующего периода в выполнение важных работ и мероприятий</li> <li>• За совмещение должностей</li> <li>• Материальная помощь при временной нетрудоспособности</li> <li>• Материальная помощь при потере близкого человека</li> <li>• Надбавка за высокое качество работ</li> <li>• Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы</li> </ul>

3.13. Комиссия при установлении размера выплат стимулирующего характера руководствуется суммой в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ ДО «ДДТ», а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда МАОУ ДО «ДДТ»

3.14. Работники МАОУ ДО «ДДТ» имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

3.15. Директор МАОУ ДО «ДДТ» закрепляет своим приказом решения комиссии о выплатах стимулирующего характера работникам МАОУ ДО «ДДТ».

3.16. Основанием для изменения размера выплат стимулирующего характера работникам МАОУ ДО «ДДТ» могут служить:

- некачественное исполнение должностных обязанностей;
- нарушение трудового законодательства;
- неоднократное нарушение работником исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное представление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов, распоряжений директора МАОУ ДО «ДДТ» и др.);
- возникновение ЧС (по итогам расследования).

#### 4. Порядок премирования

4.1. Педагоги, штатные сотрудники, представляют в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями. Ответственность за достоверность информации педагогов возлагается на заместителя директора

4.2. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в 5-ти дневный срок.

4.3. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа директора, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

4.4. Единовременное вознаграждение (премия) работникам МАОУ ДО «ДДТ» является поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных районных, областных мероприятий, качественную и продолжительную работу, в связи с праздничными днями и юбилейными датами.

4.5. Премирование работников осуществляется за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ ДО «ДДТ», а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда МАОУ ДО «ДДТ».

4.6. Премия работнику МАОУ ДО «ДДТ» выплачивается на основании приказа МАОУ ДО «ДДТ» за:

Условия осуществления выплаты	Размер выплаты, руб.
За личное участие работника в конкурсах профессионального мастерства	до 5 000
За выдвижение творческих идей в области дополнительного образования	до 5 000
При объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации	500
При награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации	1500
При награждении нагрудными знаками, предусмотренными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2004г. № 84 «О знаках отличия в сфере образования науки»	2 000
При награждении государственными наградами	2 000
При награждении наградами Свердловской области	1 000
При награждении наградами городского округа Верхняя Пышма	500
В связи с празднованием Дня учителя	до 5 000
В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения)	в соответствии с коллективным договором МАОУ ДО «ДДТ»
За качественное исполнение функциональных обязанностей административным работникам в размере одного оклада.	в размере оклада в соответствии с коллективным договором МАОУ ДО «ДДТ»

4.7. Приказ о премировании работника МАОУ ДО «ДДТ» доводится до сведения работника индивидуально.

4.8. Количество и периодичность премирования в течение года ограничены только наличием соответствующих средств в стимулирующей части фонда МАОУ ДО «ДДТ».

4.9. Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем МАОУ ДО «ДДТ». По решению руководителя стимулирование может производиться ежеквартально, ежемесячно, фиксированно к должностному окладу на определенный период.

4.10. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается руководителем МАОУ ДО «ДДТ» в процентах к должностным окладам и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 364815856650642284113491708867743929850506510519

Владелец Караульщикова Людмила Юрьевна

Действителен с 07.08.2023 по 06.08.2024