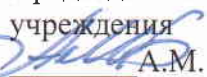


Принято  
на общем собрании  
трудового коллектива  
протокол от 30.08.2019 г. №2

Согласовано  
Председатель Совета  
учреждения  
 А.М. Борисевич

30 августа 2019 года

Утверждаю  
Директор МБУ ДО ОСЮТ  
 А.И. Граichenков

30 августа 2019 года



Согласовано  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

 О.А. Подобед

30 августа 2019 года

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о надбавках стимулирующего характера работникам Одинцовской станции юных техников**

Приказ по ОСЮТ №80 от 30.08.2019 г.

О введении в действие Положения о надбавках стимулирующего характера работникам Одинцовской станции юных техников.

#### **1. Общие положения.**

- 1.1.** Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления и развития материально – технической базы, повышения качества образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.
- 1.2.** Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Положения об оплате труда работников Муниципальных образовательных учреждений Одинцовского муниципального района Московской области, утвержденного Постановлением Главы Одинцовского муниципального района от 07.04.2014 г. № 25 – ПГл (в редакции Постановления от 29.08.2018 г. №145 - ПГл ), Положения об оплате труда работников Одинцовской станции юных техников и других нормативно – правовых документов, регулирующих вопросы оплаты труда работников образования.
- 1.3.** Настоящее Положение разработано комиссией из представителей трудового коллектива и администрацией Одинцовской станции юных техников, обсуждено и принято на общем собрании трудового коллектива ОСЮТ (протокол №2 от 30.08.2019 г.), утверждено и введено в действие приказом №80 от 30.08.2019 г. «О введении в действие Положения о надбавках стимулирующего характера работникам Одинцовской станции юных техников», утверждено директором учреждения.
- 1.4.** Настоящее Положение распространяется на всех работников ОСЮТ.
- 1.5.** Для определения размера надбавок создается комиссия из представителей трудового коллектива и администрации ОСЮТ в составе 5 человек. Определенные комиссией размеры надбавок работникам ОСЮТ утверждаются директором учреждения. Решение комиссии доводится до сведения работников на общем собрании трудового коллектива.

- 1.6. Виды, условия, размеры и порядок установления работникам учреждения надбавок стимулирующего характера устанавливаются по согласованию с Советом учреждения.
- 1.7. Внесение изменений в данное Положение возможно на основании совместного решения администрации и трудового коллектива.

## **2. Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их установления.**

- 2.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:
  - За интенсивность, напряженность работы.
  - За результаты и качество работы за определенный период (ежемесячные выплаты).
  - Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, в том числе за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждения на основании Положения о премировании.
- 2.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения делится на три части, которые определяются директором в пределах выделенных средств, согласовываются с Советом учреждения и принимаются на общем собрании трудового коллектива: на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, заместителям директоров, и премиальные выплаты младшему обслуживающему персоналу, техническому и учебно-вспомогательному персоналу.
- 2.3. Единовременные премии техническому и вспомогательному персоналу устанавливаются из стимулирующих выплат техническому и вспомогательному персоналу, другим работникам – при наличии сэкономленных средств стимулирующей части оплаты труда каким-либо образом (увольнение работника, больничный лист, отпуск без сохранения заработной платы и т.д.):
  - за достижение высоких результатов деятельности;
  - за высокую исполнительскую дисциплину;
  - выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством;
  - проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
  - профессиональный праздник, юбилей (многолетняя качественная работа в данном учреждении);
  - работа без больничных листов и т.д.

## **3. Критерии оценки деятельности работников Одинцовской станции юных техников.**

- 3.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников учреждения, указанных в таблицах (приложения 1 (для педагогических работников), 2 (для заместителей директоров), 3 (для технического и вспомогательного персонала)).
- 3.2. Приведенные в таблицах критерии и показатели могут быть изменены и дополнены учреждением по согласованию с Советом учреждения в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом учреждения. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному, с точки зрения образовательных достижений учащихся, труду.
- 3.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. При этом общая сумма баллов по всем критериям равна 100. Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным, т.е. учреждение совместно с общественным органом управления - Советом учреждения - вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию. Для измерения результативности труда работников учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

- 3.4. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов (полугодий), для учета динамики образовательных достижений.
- 3.5. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Совета учреждения может быть определено минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

#### **4. Порядок определения размера стимулирующих выплат.**

- 4.1. Для определения размера стимулирующих надбавок необходимо:
  - 4.1.1. Произвести подсчет баллов за 2-ое полугодие 2018-2019 учебного года по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника учреждения.
  - 4.1.2. Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).
  - 4.1.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, запланированный с сентября по декабрь 2019 года включительно, разделить на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес одного балла в рублях. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с сентября по декабрь включительно.
  - 4.1.4. С сентября по декабрь 2019 года ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.
  - 4.1.5. В январе 2020 года подсчитывается общая сумма баллов, полученных всеми работниками (по приложению 1, приложению 2, приложению 3 отдельно).
  - 4.1.6. Суммы, запланированные на период с января по август 2020 года, предварительно распределенные для педагогических работников, заместителей директоров, технического и вспомогательного персонала необходимо разделить на общую сумму баллов всех работников по трем категориям, т.е. определить денежный вес одного балла.
  - 4.1.7. Произвести подсчет стимулирующих надбавок каждого работника, умножив денежное выражение одного балла каждого работника.
  - 4.1.8. Выплаты стимулирующего характера, выделенные для технического и вспомогательного персонала, могут выплачиваться единовременными премиями.

#### **5. Показатели, уменьшающие размер надбавок.**

*Уменьшение размера надбавок может быть обусловлено следующими обстоятельствами:*

1. Снижение качественных показателей работы.
2. Несвоевременное выполнение заданий.
3. Жалобы со стороны родителей (законных представителей) обучающихся и других участников образовательного процесса.
4. Нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

Показатели результатов труда  
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда  
педагогических работников Одинцовской станции юных техников.

| №  | Критерий  | Показатели, их расчет   | Шкала | Максимальный балл по критериям |
|--|---|---|-------|--------------------------------|
| 1  | Качество и общедоступность образования  | Эффективность и сохранность контингента обучающихся в объединениях в муниципальных общеобразовательных учреждениях Одинцовского муниципального района в рамках сетевого взаимодействия.<br>Сохранность контингента:<br>100% | 0-10  | 25                             |
|  |   | от 80% до 100%  | 10    |                                |
|  |   | Результативность работы с обучающимися – членами сборных команд Московской области  | 0-10  |                                |
|  |   | Российской Федерации  | 0-3   |                                |
|  |   | подготовка победителей и призеров республиканских соревнований  | до 10 |                                |
|  |   | областных соревнований  | 5     |                                |
| Разработка авторских программ, их реализация в учебно-воспитательном процессе. | 0-5   | 4   |       |                                |
| 2  | Создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно-воспитательного процесса | Внедрение и использование современных образовательных технологий в учебно-воспитательном процессе, их эффективность.  | 0-5   | 5                              |
| 3  | Профессиональные условия развития педагогических работников                                 | Результативность участия тренеров-преподавателей и педагогов дополнительного образования детей в районных, областных профессиональных конкурсах.  | 0-8   | 13                             |
|  |   | Районных: участие   | 2     |                                |
|  |   | 1 место   | 5     |                                |
|  |   | 2 место   | 4     |                                |
|  |   | 3 место   | 3     |                                |
|  |   | Областных:  |       |                                |
|  |   | Участие   | 4     |                                |
|  |   | 1 место   | 8     |                                |
|  |   | 2 место   | 7     |                                |
| 3 место  | 6   |   |       |                                |

|        |  |  |   |     |
|--------|--|--|---|-----|
|        |  | Развитие педагогического творчества, распространение передового педагогического опыта, наставничество  | 0-5   |     |
| 4      | Социальные критерии как фактор работы тренера-преподавателя и педагога дополнительного образования детей | Результативность воспитательной работы:<br>снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних -<br>снижение пропусков без уважительных причин -<br>проведение мероприятий по профилактике вредных привычек -<br>(при наличии плана работы с отметкой о выполнении и результатах).  | 0-10<br><br>6<br><br>3<br><br>1                                       | 10  |
| 5      | Эффективность педагогической деятельности  | Наличие призовых мест в соревнованиях и конкурсах муниципального уровня -<br><br>регионального уровня -<br><br>федерального уровня -   | 0-10<br><br>0-4<br><br>4-8<br><br>до 10                               | 25  |
|        |  | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса  | 5   |     |
|        |  | Результативность участия в массовых и спортивно-массовых мероприятиях городских и сельских поселений Одинцовского муниципального района.   | 0-5   |     |
|        |  | Своевременность и качество представляемой диагностической, отчетно-статистической информации.  | 5   |     |
| 6      | Сохранение и укрепление здоровья учащихся в учреждении   | Отсутствие травматизма в учебно-воспитательном процессе при проведении массовых мероприятий.<br><br>Эффективность оздоровительной кампании обучающихся секций, объединений в летний период, во время осенних, зимних и весенних каникул, участие в организации и работе лагерей с дневным пребыванием, выездных лагерей, учебно-тренировочных сборов в рамках оздоровительной кампании:<br>Охват обучающихся оздоровительной кампанией за весь период:<br>от 80% до 100% охвата обучающихся секций, объединений -<br>от 50% до 80% охвата обучающихся секций, объединений -<br>от 30% до 50% охвата обучающихся секций, объединений<br>до 30% охвата обучающихся секций, объединений | 5<br><br>0-17<br><br><br><br><br><br>17<br><br>15<br><br>13<br><br>10 | 22  |
|        |  |  |   |     |
| Итого: |  |  |   | 100 |

Директор МБУ ДО ОСЮТ

Граценков А.И.





Показатели результатов труда  
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда  
руководящих работников (заместителей директоров)  
Одинцовской станции юных техников.

| № п/п | Критерии   | Показатели   | Шкала | Максимальный балл по критериям |
|-------|--|--|-------|--------------------------------|
| 1.    | Качество и общедоступность образования                               | 1.1. Общие показатели сохранности контингента.<br>Сохранность контингента:<br>98% - 100% - 6 баллов;<br>90% - 97% - 5 баллов;<br>85% - 89% - 0 - 4 балла.  | 0 - 6 | 33                             |
|       |  | 1.2. Достижение обучающимися более высоких показателей реализации образовательной программы.   | 0 - 5 |                                |
|       |  | 1.3. Наличие призеров конкурсов, соревнований разных уровней:<br>Европы, Мира – 4 балла;<br>Всероссийских – 3 балла;<br>областного уровня – 2 балла;<br>районного уровня – 1 балл.                                   | 0 - 4 |                                |
|       |  | 1.4. Высокий уровень организации и проведения соревнований:<br>областного уровня – 4 – 6 баллов;<br>районного – 0 – 3 балла.   | 0 - 6 |                                |
|       |  | 1.5. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ.  | 0 - 4 |                                |
|       |  | 1.6. Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования:<br>областного уровня – 4 балла;<br>районного уровня – 3 балла;<br>на уровне учреждения – 0 – 2 балла.                 | 0 - 4 |                                |
|       |  | 1.7. Мероприятия по поддержке талантливых и одаренных детей.   | 0 - 4 |                                |
| 2.    | Создание условий для осуществления учебно - воспитательного процесса | 2.1. Ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (материально-техническая база, оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса). | 0 - 4 | 17                             |
|       |  | 2.2. Обеспечение санитарно - гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды).  | 0 - 4 |                                |

|    |   |   |       |    |
|----|---|---|-------|----|
|    |   | 2.3. Обеспечение выполнения требований охраны труда.  | 0 - 5 |    |
|    |   | 2.4. Эстетические условия, оформление учреждения, помещений для занятий.  | 0 - 4 |    |
| 3. | Кадровый потенциал учреждения             | 3.1. Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав:<br>укомплектованность 100% - 6 баллов;<br>укомплектованность 97% - 99% - 3-5 баллов;<br>укомплектованность 95% - 96% - 0-2 балла.  | 0 - 6 | 14 |
|    |   | 3.2. Развитие педагогического мастерства (участие педагогов и родителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)   | 0 - 3 |    |
|    |   | 3.3. Стабильность педагогического коллектива.   | 0 - 5 |    |
| 4. | Социальный критерий                       | 4.1. Сохранность контингента: старшей возрастной группы:<br>99% - 100% - 4 балла;<br>95% - 98% - 3 балла;<br>средней возрастной группы:<br>95% - 100% - 3 балла;<br>90% - 94% - 0-2 балла.  | 0 - 7 | 13 |
|    |   | 4.2. Реализация программ для детей среднего и старшего школьного возраста:<br>65% - 70% обучающихся - 6 баллов;<br>60% - 64% обучающихся - 5 баллов;<br>55% - 59% обучающихся - 0 - 4 балла.  | 0 - 6 |    |
| 5. | Эффективность управленческой деятельности | 5.1. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременность и качество предоставляемой аналитической, диагностической, отчетно-статистической информации, оперативность и качество работы по исполнению смет доходов и расходов, оптимальному использованию бюджетных средств):<br>исполнение сметы свыше 98% - 5 баллов,<br>95% - 98% - 3 балла;<br>своевременное предоставление информации - 2 балла;<br>качество предоставляемой информации - 3 балла. | 0 - 5 | 11 |
|    |   | 5.2. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения.  | 0 - 3 |    |

|    |   |   |       |     |
|----|---|---|-------|-----|
|    |   | 5.3.Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней: федерального уровня – 3 балла; регионального – 0 – 2 балла.                                    | 0 - 3 |     |
| 6. | Сохранение и укрепление здоровья обучающихся. | 6.1.Отсутствие травматизма во время образовательного процесса, при проведении массовых мероприятий.   | 0 - 6 | 12  |
|    |   | 6.2.Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (экскурсии, учебно-тренировочные сборы). | 0 - 3 |     |
|    |   | 6.3. Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья.   | 0 - 3 |     |
|    |   | ИТОГО:  |       | 100 |

Директор МБУ ДО ОСЮТ



Гращенко А.И.



Показатели результатов труда  
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда  
техническому и вспомогательному персоналу  
Одинцовской станции юных техников.

| № п/п  | Показатели  | Шкала | Максимальный балл по критериям |
|--------|---|-------|--------------------------------|
| 1.     | Своевременное и качественное выполнение ремонтных работ при обслуживании механического и электрического оборудования. | 0-12  | 12                             |
| 2.     | Привлечение спонсорских средств для технического обслуживания оборудования.   | 0-12  | 12                             |
| 3.     | Высокая результативность работы, исполнительская дисциплина.  | 0-12  | 12                             |
| 4.     | Отсутствие травматизма на рабочем месте.  | 0-14  | 14                             |
| 5.     | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.  | 0-12  | 12                             |
| 6.     | Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.                                       | 0-14  | 14                             |
| 7.     | Качественная уборка помещений и здания согласно требованиям СанПин.   | 0-12  | 12                             |
| 8.     | Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб.  | 0-12  | 12                             |
| ИТОГО: |   |       | 100                            |

Директор МБУ ДО ОСЮТ



Гращенко А.И.