Администрация Бутурлинского муниципального района

Управление образования, молодежной политики и спорта

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования

детско-юношеский центр «Бутурлинец»

|  |  |
| --- | --- |
| **«Согласовано»**Председатель Управляющего совета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.В. Лисина | **«Утверждаю»** Директор МБУ ДО ДЮЦ «Бутурлинец» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.И. Марычева. |
| Председатель профкомаМБУ ДО ДЮЦ «Бутурлинец»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.Ю. Зиновьева |

**Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**

 **детско-юношеского центра «Бутурлинец»**

с. Валгусы

2017

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области», другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области, на основании Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Бутурлинского муниципального района, а также иных муниципальных организаций Бутурлинского муниципального района, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Бутурлинского муниципального района Нижегородской области, утвержденном постановлением администрации Бутурлинского муниципального района от 17.03.2016 г. № 185 «О внесении изменений в постановление главы местного самоуправления Бутурлинского муниципального района Нижегородской области от 29.10.2008 г№ 173», Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеского центра «Бутурлинец». Положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО ДЮЦ «Бутурлинец».

1.2. Стимулирование работников МБУ ДО ДЮЦ «Бутурлинец» осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Центра в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников Центра является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава , правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение [плановых мероприятий](http://pandia.ru/text/category/plani_meropriyatij/), систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Центра, решений педагогического совета Центра.

Данное положение распространяется на всех работников Учреждения: администрацию (исключая директора), основной педагогический персонал, педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал, внешних совместителей всех категорий.

1.3. МБУ ДО ДЮЦ «Бутурлинец» самостоятельно распределяет стимулирующую часть фонда [оплаты труда](http://pandia.ru/text/category/oplata_truda/) и направляет на выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы ;

-выплаты за качество [выполняемых работ](http://pandia.ru/text/category/vipolnenie_rabot/);

-премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам по итогам работы, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.4. Премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются работникам, получившим дисциплинарное [взыскание](http://pandia.ru/text/category/vziskanie/) в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении устава МБУ ДО ДЮЦ «Бутурлинец», правил внутреннего трудового распорядка и других [правовых актов](http://pandia.ru/text/category/pravovie_akti/). Период не начисления премиальных выплат - 1 месяц.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда организации

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации. Перечень критериев оценки эффективности деятельности работников изложен в [разделе 3](#P1053) настоящего приложения.

 Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации за интенсивность и высокие результаты работы является итоговый оценочный лист. Оценка результативности и качества труда работников МБУ ДО ДЮЦ «Бутурлинец» проводится экспертно-аналитической группой.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода 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.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией организации ежемесячно при наличии фонда экономии по учреждению.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации устанавливаются приказом руководителя организации, максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных данным локальным нормативным актом.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников организации за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.6. Стимулирование труда руководителя организации, заместителей руководителя производится только по основной должности.

2.7. Размер выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается приказом управления образования, молодежной политики и спорта администрации Бутурлинского муниципального района Нижегородской области.

 3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего

 характера работникам за интенсивность и высокие результаты работы

**3.1. Критерии материального стимулирования руководителя организации.**

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы директору МБУ ДО ДЮЦ «Бутурлинец» является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым организацией, и достижение целевых показателей эффективности работы руководителя, установленных работодателем; а также достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Нижегородской области.

**3.2. Критерии материального стимулирования**

**заместителя директора.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Сохранение контингента обучающихся | От 90% | 1 |
|  | Повышение квалификации | Да | 1 |
|  | Наличие обучающихся из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации | Да | 2 |
|  | Наличие в ОУ детских (молодежных) объединений, клубов (при наличии локальных актов)  | Да | 2 |
| Нет | 0 |
|  | Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов) за отчетный период | Массовые разряды (не менее 3 уч-ся) | 1 |
| 1 разряд (наличие) | 2 |
|  | Наличие победителей (призеров) обучающихся, команд обучающихся в конкурсах, фестивалях. соревнованиях | На муниципальном уровне | 0,5 |
| На областном уровне | 1 |
| На Всероссийском или международном уровне | 3 |
|  | Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций | На областном уровне | 2 |
| На российском и международном  | 3 |
|  | Наличие публикаций по распространению педагогического опыта | Да | 2 |
| Нет | 0 |
|  | Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчетности учреждения | да | 1 |
|  | Отсутствие объективных жалоб на деятельность учреждения | Да | 1 |
|  | Наличие образовательной программы | Да | 1 |
|  | Исполнение муниципального задания за отчетный период по объёму и качеству | Да  | 1 |
|  | Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями | Да | 2 |
|  | Организация и проведение массовых мероприятий | На муниципальном уровне | Не более 2 |
| На региональном уровне | 1 балл за каждое |
|  | Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций | На муниципальном уровне | 0,5 |
| На областном уровне | 1 |
| На всероссийском уровне | 3 |
|  | Организация каникулярного образовательного отдыха (расписание, приказы, планы и т.д.) | Да | 1 |
|  | Наличие системы отслеживания динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся (протоколы промежуточной аттестации, протоколы сдачи контрольных нормативов, справки и т.д.) | Да | 1 |
|  | Доля педагогических работников аттестованных на квалификационные категории (без совместителей) | 50% | 1 |
| более 50% |  2 |
|  | Доля педагогических работников прошедших куры повышения квалификации  | Более 50% | 1 |
|  | Наличие победителей и призёров профессиональных конкурсов | Да | 3 |
|  | Участие в составе экспертных (рабочих групп), комиссий и т.д. | На учрежденческом уровне | 2 |
| На муниципальном уровне | 3 |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции) | Да |  | -2 |
| 2 | Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно | Да |  | -2 |
| 3 | Предписания Госпожнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно | Да |  | -2 |
| 4 | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов | Да |  | -2 |

**3.3. Критерии материального стимулирования методиста**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Своевременная сдача документации в соответствии с требованиями к оформлению,  | Да | 3 |
| 2 | размещена информация о работе кружков и секций на сайты | да | 1 |
| 3 | Подготовка и проведение массовых мероприятий -межучреденч. | да |  (За каждое 1) |
|  | - на уровне района; | да |  (за каждое 2) |
|  | - на областном уровне; | Да | (за каждое 3) |
| 4 | Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (волонтерское движение, акции, реализация проектов, помощь в оформлении выставок, участие в массовых мероприятиях, конкурсах, соревнованиях, слетах и др.) максимально -5 б) | да | 1 за каждое |
| 5 | Работа в составе судейских коллегий, жюри, экспертных групп, комиссиях (максимально- 10 б.) | На районном уровне | 1 за каждое |
| На областном уровне | 2 за каждое  |
| 6 | Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства | На районном уровне | Участие 2Победитель 3 |
| На областном уровне | Участие 3Победитель 4 |
| 7 | Контроль и оценка качества программно-методической документации. Организация экспертизы (рецензирования) и подготовки к утверждению программно-методической документации | За каждое | 1 |
| 8 | Представление и обобщение передового педагогического опытаВыступление на урежденческом уровнеВыступление на конференциях, семинарах районного уровня;Выступления на конференциях, семинарах областного уровня. | даДаДа  | 123 |
| 9 | Наличие плана работы по направлению деятельности методиста (на год, по месяцам) | Да | 1 |
| 10 | Установление и развитие социального партнерства с профильными организациями (договоры, планы совместных мероприятий) | За каждое совместное мероприятие | 1-5 |
| 11 | Ведение статистического учета результатов работы (по направлению деятельности) и анализа результатов, содержания и опыта работы педагогических работников (1 раз в квартал) | Да | 1 |
| 12 | Разработка предложений по развитию Центра, по содержанию программ, по совершенствованию кадрового, нормативного, учебно-методического и материально-технического обеспечения | да |  1-10 |
| 13 | Наличие опубликованных методических материалов, статей и т.д. | да | 1 |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Невыполнение требований руководства, несвоевременность сдачи отчетности | Да | -2 |
| 2 | Обоснованные жалобы о нарушении дисциплины труда | Да | -2 |
| 3 | Нарушение норм техники безопасности | Да | -2 |

**3.4. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Своевременная сдача документации в соответствии с требованиями к оформлению, размещена информация на сайты | Да | 3 |
| 2 | Подготовка и проведение массовых мероприятий |  |  |
|  | - на межучрежденческом | да |  (за каждое 1) |
|  | - на уровне района; | да |  (за каждое 2) |
|  | - на областном уровне; | Да | (за каждое 3) |
| 3 | Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (волонтерское движение, акции, реализация проектов, написание сценариев, помощь в оформлении выставок, участие в массовых мероприятиях, конкурсах, соревнованиях, слетах и др.) максимально -5 б) | да | 1 за каждое |
| 4 | Работа в составе судейских коллегий, жюри, экспертных групп, комиссиях (максимально- 10 б.) | На районном уровне | 1 за каждое |
| На областном уровне | 2 за каждое  |
| 5 | Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства | На районном уровне | Участие 2Победитель 3 |
| 6 | Сохранность контингента | Да | 1 |
| 7 | Мероприятия по модернизации оснащению учебного помещения, формирование предметно-пространственной среды) | Да | 1 |
| 8 | Представление и обобщение передового педагогического опытаВыступление на конференциях, семинарах районного уровня;Выступления на конференциях, семинарах областного уровня. | ДаДа  | 23 |
| 9 | Использование дистанционных образовательных технологий (если это целесообразно) | Да | 3 |
| 10 | Проведение с объединением досуговых мероприятий с привлечением родителей | Да | 2 |
| 11 | Наличие диагностической работы (методики, схемы, справки) | Да | 3 |
| 12 | Наличие призеров и победителей соревнований и конкурсов:- на уровне района; | 15% от общего числа | 1 |
| - на областном уровне;- на федеральном уровне | да | (за каждого 1) |
| участиеДа | 2 (за каждого2) |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса  | Да | -2 |
| 2 | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах | Да | -2 |
| 3 | Нарушение норм техники безопасности | Да | -2 |
| 4 | Невыполнение требований руководства, несвоевременность сдачи отчетности, нарушение дисциплины труда. | да | -2 |

**3.5. Критерии материального стимулирования тренера-преподавателя.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Своевременная сдача документации в соответствии с требованиями к оформлению, размещена информация на сайты | Да | 3 |
| 2 | Подготовка и проведение массовых мероприятий |  |  |
|  | - на межучрежденческом уровне | Да  |  (за каждое 1) |
|  | - на уровне района; | да |  (за каждое 2) |
|  | - на областном уровне; | Да | (за каждое 3) |
| 3 | Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (волонтерское движение, акции, реализация проектов, помощь в оформлении выставок, участие в массовых мероприятиях, конкурсах, соревнованиях, слетах и др.) максимально -5 б) | да | 1 за каждое |
| 4 | Работа в составе судейских коллегий, жюри, экспертных групп, комиссиях (максимально- 10 б.) | На районном уровне | 1 за каждое |
| На областном уровне | 2 за каждое  |
| 5 | Результаты участия тренера-преподавателя в конкурсах профессионального мастерства | На районном уровне | Участие 2Победитель 3 |
| 6 | Сохранность контингента (есть информационные материалы о секциях) | Да | 1 |
| 7 | Наличие работы с родителями (планы, отчеты, мероприятия) | Да |  2 |
| 8 | Мероприятия по модернизации оснащению учебного помещения, формирование предметно-пространственной среды) | Да | 1 |
| 9 | Наличие диагностической работы (методики, схемы, справки) | Да | 3 |
| 10 | Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов) за отчетный период | Массовые разряды (не менее 3 уч-ся) | 1 |
| 1разряд(наличие) | 2 |
| 11 | Наличие призеров и победителей соревнований и конкурсов:- на уровне района; | 15% от общего числа | 1 |
| - на областном уровне; | да | (за каждого 1) |
| - на федеральном уровне | участиеДа | 2(за каждого2) |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса  | Да | -2 |
| 2 | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах | Да | -2 |
| 3 | Нарушение норм техники безопасности | Да | -2 |
| 4 | Невыполнение требований руководства, несвоевременность сдачи отчетности, нарушение дисциплины труда. | да | -2 |

**3.6. Критерии материального стимулирования педагога-организатора**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Своевременная сдача документации в соответствии с требованиями к оформлению, размещена информация на сайты | Да | 3 |
| 2 | Подготовка и проведение массовых мероприятий |  |  |
|  | - на межучрежденческом уровне | да | (за каждое 1) |
|  | - на уровне района; | да |  (за каждое 2) |
|  | - на областном уровне; | Да | (за каждое 3) |
| 3 | Наличие анализа проведенных мероприятий( также в форме видеоролика) | Да | 1 |
| 4 | Проведение досуговых мероприятий с привлечением родителей, с привлечением детей с ограниченными возможностями здоровья | Да | 2 |
| 5 | Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (волонтерское движение, акции и др.) максимально -5 б) | да | 1 за каждое |
| 6 | Работа в составе судейских коллегий, жюри, экспертных групп, комиссиях (максимально- 10 б.) | На районном уровне | 1 за каждое |
| На областном уровне | 2 за каждое  |
| 7 | Результаты участия педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства | На районном уровне | Участие 2Победитель 3 |
| 8 | Ведение статистического учета результатов работы (по направлению деятельности) и анализа результатов | Да | 1 |
| 9 | Проведение мероприятий для привлечения и сохранения контингента учащихся (есть информационно-рекламные материалы о работе учреждения) | Да | 2 |
| 10 | Разработка предложений по развитию Центра, по содержанию программ, по совершенствованию кадрового, нормативного, учебно-методического и материально-технического обеспечения | да | 1 |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Травматизм обучающихся во время мероприятий | Да | -2 |
| 2 | Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах | Да | -2 |
| 3 | Нарушение норм техники безопасности | Да | -2 |
| 4 | Невыполнение требований руководства, несвоевременность сдачи отчетности, нарушение дисциплины труда. | да | -2 |

**3.7. Критерии материального стимулирования делопроизводителя**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Отсутствие замечаний по ведению документации деятельности учреждения, делопроизводству | Да | 1 |
| 2 | Использование ИКТ в ведении учета и создании базы данных. Архивном учете и делопроизводстве | Да | 1 |
| 3 | Отсутствие обоснованных жалоб учащихся, их родителей и работников на некачественное исполнение должностных обязанностей | Да | 1 |
| 4 | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, срочных поручений | да | 3 |
| 5 | Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации) | Да | 1 |
| 6 | Участие в организации районных мероприятий | да | 2 |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Нарушение норм техники безопасности | Да | -2 |
| 2 | Невыполнение требований руководства, несвоевременность сдачи отчетности, нарушение дисциплины труда. | да | -2 |

**3.8. Критерии материального стимулирования завхоза**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ | Да | 1 |
| 2 | Своевременное и качественное обеспечение выполнение заявок педагогов по обслуживанию кабинетов, отсутствие жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей. | Да | 1 |
| 3 | Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение ТБ в зданиях учреждения | Да | 1 |
| 4 | Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб | Да | 3 |
| 5 | Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов | Да | 2 |
| 6 | Выполнение разовых, особо сложных и важных работ, поручений | да | 3 |
| 7 | Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний) | Да | 1 |
| 8 | Качественное ведение документации | Да | 1 |
| 9 | Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности | Да | 2 |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 |  Несвоевременное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб | Да | -2 |
| 2 | Не исполнение требований пожарной и электробезопасности | Да | -2 |
| 3 | Нарушение норм техники безопасности | Да | -2 |
| 4 | Невыполнение требований руководства, несвоевременность сдачи отчетности, нарушение дисциплины труда. | да | -2 |

**3.9. Критерии материального стимулирования уборщика служебных помещений.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Качественное проведение уборок (отсутствие замечаний) | Да | 1 |
| 2 | Выполнение разовых, особо сложных и важных работ, поручений (подготовка к приемке, к районным и областным мероприятиям) | да | 3 |
| 3 | Обеспечение пропускного режима | Да | 2 |
| 4 | Выполнение работ в цветниках, по очистке территории от снега и мусора | Да | 1 |
| 5 | Выполнение работ по содержанию порядка и чистоты в складских и подвальных помещениях. | Да | 1 |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Наличие замечаний(устных или письменных) к уборке помещений | Да | -2 |
| 2 | Нарушение норм техники безопасности | Да | -2 |
| 3 | Нарушение дисциплины труда. | да | -2 |

**3.10. Критерии материального стимулирования водителя автобуса**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Транспорт исправен | Да | 1-2 |
| 2 | Отсутствие ДТП | да | 2 |
| 3 | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей, педагогов | Да | 2 |
| 4 | Своевременность отчетов по ГСМ и соответствие нормам расходования | Да | 2 |
| 5 | Своевременное прохождение технических осмотров | Да | 1 |
| 6 | Своевременность прохождения медицинского обследования | да | 1 |
| 7 | Выполнение разовых, особо сложных и важных работ, поручений | да | 3 |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Несвоевременность сдачи отчетов по ГСМ | Да | -2 |
| 2 | Нарушение норм техники безопасности | Да | -2 |
| 3 | Нарушение дисциплины труда. | да | -2 |

**3.11. Критерии материального стимулирования сторожа.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Соблюдение порядка и чистоты на закрепленном участке | Да | 2 |
| 2 | Эффективность мероприятий по экономии электроэнергии, водоснабжению | да | 1 |
| 3 | Выполнение разовых, особо сложных и важных работ, поручений | да | 3 |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Нарушение норм техники безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности | Да | -2 |
| 2 | Нарушение дисциплины труда. | да | -2 |

**3.12. Критерии материального стимулирования рабочего по обслуживанию зданий**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии материального стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Своевременность мелкого ремонта в помещениях Центра | Да | 2 |
| 2 | Выполнение мероприятий по экономии электроэнергии, тепла, водоснабжения | да | 2 |
| 3 | Выполнение разовых, особо сложных и важных работ, поручений | да | 3 |

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Измерители | Баллы |
| 1 | Нарушение норм техники безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности | Да | -2 |
| 2 | Нарушение дисциплины труда. | да | -2 |

4. Процедура оценки результативности и качества труда работников

 4.1. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации за интенсивность и высокие результаты работы является итоговый оценочный лист. Оценка результативности и качества труда работников МБУ ДО ДЮЦ «Бутурлинец» проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

4.2. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя организации. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель организации, заместители руководителя организации, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа самоуправления организации.

 4.3. Центр самостоятельно устанавливает форму и порядок заполнения оценочного листа результативности и качества деятельности.

 4.4. Порядок заполнения оценочных листов:

оценочный лист заполняется работником учреждения с проставлением количества баллов;

заполненный оценочный лист передаётся членам экспертно-аналитической группы с подтверждающими документами по каждому показателю стимулирования.

 4.5. Проверенные оценочные листы предоставляются работникам для ознакомления.

 4.6. Работники Центра имеют право присутствовать на заседании экспертно-аналитической группы и давать необходимые пояснения.

4.7. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник организации в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

4.8. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник.

4.9. На основании проведенной оценки достижений работников организации производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику организации и составляется итоговый оценочный лист, отражающий сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в оценочных листах по каждому работнику.

Подсчет баллов для оценки руководителя организации проводится учредителем.

 4.10 Утверждение итогового оценочного листа на работников организации проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указываются дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам.

 4.11. Размер причитающихся премиальных выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам Центра зависит от временной стоимости балла в рублях.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику рассчитывается по формуле:

НЕ = (Д x Б) / М, где:

НЕ - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

М - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.