**Согласовано Утверждаю**

Председатель первичной И.о. директора МБОУ ДОД -

профсоюзной организации ЦВР «Надежда»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Н.Яппарова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Давыдова Ф.Р.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.

Введено в действие

приказом №\_\_\_\_\_\_\_\_\_

от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**о порядке установления иных стимулирующих выплат**

**и премирования работников учреждения**

**Приложение к коллективному договору № 5**

Принято на собрании первичной профсоюзной организации

Протокол № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

2. Данное положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников Центра.

3. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования являются:

- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения;

- экономия по фонду оплаты труда учреждения;

- внебюджетные средства.

**II. Порядок установления иных стимулирующих выплат**

**и премирования работников**

1. Иные стимулирующие выплаты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.

2. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников и в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.

3. Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

4. К работникам Центра, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Иные стимулирующие выплаты и премии не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

5. Порядок установления и размеры иных стимулирующих выплат руководителю Центра определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

**III. Перечень оснований (критериев) для премирования**

**и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения**

(далее перечень)

1. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам Центра

по следующим основаниям:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Категории**  **работников** | **№ п/п** | | **Перечень оснований для начисления**  **иных стимулирующих выплат** | **Максимальный**  **размер выплат**  **к ставке (окладу)** | |
| **2 балла** | **1балл** |
| 1.Весь персонал | 1.1. | | - высокий уровень выполнения должностных  обязанностей, исполнительской дисциплины | 50% | 25% |
| 1.2. | | - напряженность, интенсивность труда | 100% | 50% |
| 1.3. | | - выполнение особо важных (срочных) работ | 50% | 25% |
| 1.4. | | - качественная подготовка детско-подростковых  клубов и Центра к новому учебному году | 50% | 25% |
|  | | Максимально возможная сумма баллов 8 | | | |
| 2. Педагогические  работники | | ***2.1*** | ***достижения обучающихся и воспитанников в исследовательской***  ***работе, выставках, конкурсах, соревнованиях и другое с учетом***  ***их уровня:*** | | |
| 2.1.1. | ОУ; | 20% | 10% |
| 2.1.2 | городской; | 30% | 15% |
| 2.1.3. | республиканский; | 40% | 20% |
| 2.1.4. | всероссийский; | 50% | 35% |
| 2.1.5. | международный; | 100% | 70% |
| 2.2. | результативная работа с одаренными детьми | 10% | 5% |
| 2.3. | результативная работа с детьми и подростками,  стоящих на учете в комиссии по делам  несовершеннолетних | 10% | 5% |
| 2.4. | участие в экспериментальной, научно-методиче-ской, исследовательской работе, семинарах, конференциях, организация и проведение мастер-классов, открытых занятий и др. | 30% | 15% |
| ***2.5.*** | ***участие в конкурсах профессионального мастерства*** | | |
| 2.5.1. | ОУ; | 35% | 17% |
| 2.5.2. | городской; | 50% | 25% |
| 2.5.3. | республиканский; | 80% | - |
| 2.5.4. | всероссийский; | 90% | - |
| 2.5.5. | международный; | 100% | - |
| ***2.6*** | ***достижения в конкурсах профессионального мастерства*** | | |
| 2.6.1. | ОУ; | 50% | - |
| 2.6.2. | городской; | 70% | - |
| 2.6.3. | республиканский; | 80% | - |
| 2.6.4. | всероссийский; | 90% | - |
| 2.6.5. | международный; | 100% | - |
| 2.7. | разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др. | 50% | - |
| 2.8. | высокий уровень самосовершенствования,  стремления к самообразованию,  повышению квалификации | 25% | - |
| 2.9. | организация и проведение эффективной работы с родителями | 25% | - |
| 2.10. | за активное участие в спортивно-массовых,  культурно-досуговых мероприятиях | 20% | 10% |
| 2.11. | организация и проведение спортивно-массовых,  культурно-досуговых мероприятий, выставок,  конкурсов, соревнований и.т.д.  (на различных уровнях) | 40% | 20% |
| 2.12. | наставничество, работа с молодыми педагогами | 20% | 10% |
| ***2.13.*** | ***образцовое содержание детско-подростковых клубов*** | | |
| 2.13.1. | организация ремонтных работ | 50% | 25% |
| 2.13.2. | образцовое содержание детско-подросткового клуба  в течении года | 50% | 25% |
| ***2.14.*** | ***высокое качество и организация культурно - досуговой***  ***и летней оздоровительной работы в каникулярный период*** | | |
| 2.14.1. | работа в лагере | 30% | 15% |
| 2.14.2. | активное участие в спортивно-массовых,  культурно-досуговых мероприятиях в каникулярный  период | 15% | 7% |
| ***2.15.*** | ***подготовка спортивных площадок к тренировочному***  ***процессу и соревновательному периоду*** | | |
| 2.15.1. | подготовка спортивных площадок | 25% | 15% |
| 2.15.2 | очистка, заливка и подготовка хоккейных коробок | 50% | 25% |
| 2.16. | работа со спонсорами | 30% | 15% |
| 2.17. | работа с педагогической практикой | 20% | 10% |
| ***2.18.*** | ***участие обучающихся и воспитанников в***  ***исследовательской работе, выставках, конкурсах, соревнованиях и другое с учетом их уровня*** | | |
| 2.18.1. | республиканский; | 40% | 20% |
| 2.18.2 | всероссийский; | 50% | 35% |
| 2.18.3. | международный; | 70% | 35% |
| 2.19. | публикации статей, информационно-методических  разработок | 20% | - |
| 2.20 | участие в коллективных педагогических проектах | 40% | 20% |
| Максимально возможная сумма баллов 74 | | | | | |
| 3. Заместители  руководителя | | 3.1. | высокий уровень организации и контроля  (мониторинга) учебно-воспитательного процесса | 30% | 15% |
| 3.2. | организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям | 35% | - |
| 3.3. | организация работы общественных органов, участвующих в управлении Центра (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.) | 20% | - |
| 3.4. | состояние отчетности, документооборота в Центре | 25% | - |
| Максимально возможная сумма баллов 8 | | | | | |
| 4. Заместитель  руководителя по  административно-  хозяйствен-  ной работе | | 4.1. | качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в Центре и ДПК | 15% | - |
| 4.2. | качественное обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни | 40% | - |
| 4.3. | высокое качество подготовки и организации  ремонтных работ | 25% | - |
| 4.4. | своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем  и др. | 40% | - |
| 4.5. | оперативность выполнения заявок по устранению  технических неполадок | 25% | - |
| Максимально возможная сумма баллов 10 | | | | | |
| 5.Учебно-вспомо-  гательный  персонал  (секретарь-  машинистка и др.) | | 5.1. | качественное ведение делопроизводства,  личных дел, своевременная и качественная  подготовка отчетности и т.д. | 40% | - |
| 5.2. | содействие в организации общегородских меро-  приятий | 20% | 10% |
| 5.3. | своевременная и качественная подготовка отчетности  в отчетный период по учету и бронированию граждан,  пребывающих в запасе (ГПЗ) | 40% | - |
| 5.4. | качественное слежение за состоянием  документов, своевременность их восстановления,  соблюдение и помещения архива условий,  необходимых для обеспечения их сохранности | 25% | - |
| Максимально возможная сумма баллов 8 | | | | | |
| 6.Обслуживающий  персонал (рабочие  по обслуживанию  зданий,  сторожа, дежурный  по клубу  уборщики помеще-  ний, и др.) | | 6.1. | качественное содержание помещений и территории  (в соответствии с требованиями СанПина, озеленение помещений, клумбы и т.д.) | 15% | - |
| 6.2. | качественное проведение генеральных уборок | 25% | - |
| 6.3. | активное участие в ремонтных работах | 50% | 25% |
| Максимально возможная сумма баллов 6 | | | | | |
| 7. Инженер по  охране труда | | 7.1. | качественное обеспечение выполнения требований  охраны труда | 30% | - |
| Максимально возможная сумма баллов 2 | | | | | |
| 8.Председатель  профкома,  уполномочен-  ный профкома  по ох-  ране труда | | 8.1. | содействие стабильной работе коллектива,  выполнение общественно значимой для учреждения  работы | 30% | 10% |
| 8.2. | активное участие в мероприятиях  различного уровня | 10% | 5% |
| 8.3. | разработка и введение различной документации | 10% | 10% |
| Максимально возможная сумма баллов 6 | | | | | |

Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от достижения результатов:

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику;

оценка 1 балл - если результаты этого вида имеются, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

Размер иных стимулирующих выплат конкретному работнику определяется пропорционально набранной им сумме баллов в соответствии с Перечнем и в зависимости от максимального размера выплат к ставке заработной платы (окладу) по каждому из оснований.

**IV.Премирование**

По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников учреждения.

1. Премирование работников также может осуществляться:

1.1.По итогам работы за учебный год – в размере до одной ставки заработной платы (оклада);

1.2.За выполнение конкретной работы – до 50% ставки заработной платы (оклада);

1.3. Ко Дню учителя – до 1000 рублей;

1.4. Ко Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – 1000 рублей;

1.5.К юбилейным датам работников (50 лет, 55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) – до 2000 рублей;

1.6. В связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - до 1000 рублей;

1.7.Членам профсоюза ко Дню профсоюзного работника и за успехи в труде – до 1000 рублей;

*1.8. по другим основаниям.*