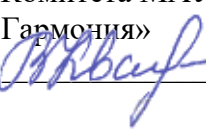
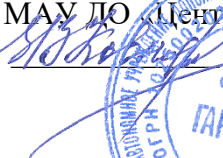


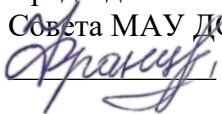
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА КОРОЛЁВ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР ГАРМОНИЯ»

ПРИНЯТО
Решением Общего
собрания трудового
коллектива МАУ ДО
«Центр Гармония»

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профсоюзного
Комитета МАУ ДО «Центр
Гармония»
 В. С. Кваша

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАУ ДО «Центр Гармония»
 Е. В. Ковтун



СОГЛАСОВАНО
Председатель Управляющего
Совета МАУ ДО «Центр Гармония»
 В. В. Францева

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 30

**Положение об условиях установления
и порядке произведения выплат стимулирующего характера
работникам Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования городского округа Королёв Московской
области «Центр Гармония»
из фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета**

Положение об условиях установления и порядке производства выплат стимулирующего характера работникам Автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей Центр творческого развития и гуманитарного образования «Гармония»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации города Королёва Московской области от 25.04.2014 г. № 693 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Королёва Московской области» (с учётом внесенных изменений), Уставом МАУ ДО «Центра Гармония», утвержденным Приказом Комитета образования Администрации городского округа Королёв Московской области от 31.07.2015 г. № 89 и устанавливает порядок распределения фонда материального стимулирования работникам МАУ ДО «Центр Гармония» за повышение эффективности труда, особое качество и высокую результативность.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам МАУ ДО «Центр Гармония», определяет виды, размеры, условия и порядок установления.

1.3. Положение об условиях установления и порядке производства выплат стимулирующего характера разрабатывается администрацией Центра с учётом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета) МАУ ДО «Центр Гармония»; обсуждается, корректируется и принимается на собрании трудового коллектива. Положение утверждается директором, согласовывается с учетом мнения представительного органа работников и Управляющим советом Центра.

1.4. Стимулирующие выплаты (в пределах выделенных бюджетных ассигнований и предельных объемов финансирования на текущий финансовый год и с учетом фактического пополнения бюджета) осуществляются за счет бюджетных средств в порядке, установленном Комитетом образования администрации городского округа Королёв Московской области.

1.5. Бюджетные средства в виде фонда выплат стимулирующего характера устанавливаются от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда.

1.6. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направленных на стимулирование работников Центра к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.7. Выплаты стимулирующего характера работникам МАУ ДО «Центр Гармония», включая совместителей, производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда МАУ ДО «Центр Гармония».

1.8. Работникам МАУ ДО «Центр Гармония» могут быть установлены следующие виды стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2. Выплаты стимулирующего характера за результаты работы

2.1. Расчёт выплат стимулирующего характера за результаты работы производится на основании критериев.

Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда за счет бюджетных средств, в размере до 1,5-кратного размера должностного оклада занимаемой должности.

2.3. Расчёт размера выплат стимулирующего характера каждому работнику МАУ ДО «Центр Гармония» и обоснование данного расчёта производится комиссией МАУ ДО

«Центр Гармония», создаваемой на основании приказа директора МАУ ДО «Центр Гармония».

2.4. В комиссию включаются не менее 3 человек Управляющего совета, не считая директора, и председателя профсоюзного комитета МАУ ДО «Центр Гармония». Решение о включении конкретных членов Управляющего совета в указанную комиссию принимается на заседании Управляющего совета. Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам является директор АОУ МАУ ДО «Центр Гармония». Заседание комиссии правомочно, если на нём присутствуют не менее 2/3 членов комиссии.

Произведённый комиссией расчёт с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём комиссии. Протокол направляется в Управляющий совет МАУ ДО «Центр Гармония» для согласования произведенного расчета размера выплат стимулирующего характера. По результатам рассмотрения, представленного комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам МАУ ДО «Центр Гармония» расчёта, Управляющий совет МАУ ДО «Центр Гармония» на заседании принимает решение.

2.5. Директор издаёт приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам МАУ ДО «Центр Гармония» за результаты их работы на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МАУ ДО «Центр Гармония». Указанные в настоящем пункте выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

3. Премияльные выплаты по итогам работы

3.1. Премияльные выплаты по итогам работы производятся за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности;
- оказание материальной помощи работникам в жизненных сложных ситуациях;
- премирование работников к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности, в связи с уходом на пенсию и др.

3.2. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании приказа директора МАУ ДО «Центр Гармония», в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3.3. В число премируемых входят все работники МАУ ДО «Центр Гармония», включая совместителей.

4. Показатели и критерии качества, интенсивности и высоких результатов работы работников Центра

4.1. Критерии качества, интенсивности и высоких результатов работы работников разрабатывается МАУ ДО «Центр Гармония» самостоятельно.

4.2. Администрацией ведётся мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утверждённым критериям и показателям.

4.3. Один раз в полугодие критерии качества, интенсивности и высоких результатов работы работников Центра могут быть пересмотрены комиссией и согласованы с Трудовым коллективом и утверждены директором.

4.4. Выплаты стимулирующего характера директору производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда МАУ ДО «Центр Гармония». Расчёт размера выплат стимулирующего характера за результат работы за полугодие директора и обоснование данного расчёта производится Комитетом образования Администрации городского округа Королёв Московской области.

4.5. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам определяются на основании критериев, а стимулирующие выплаты другим работникам Центра определяются на основании приказа директора МАУ ДО «Центр Гармония».

4.6. К критериям качества интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников относится:

- I. Эффективность и качество учебных достижений, обучающихся по освоению дополнительной общеобразовательной программы.
- II. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах городского, областного, регионального и международного уровня.
- III. Высокий уровень и качество подготовки в проведении массовых мероприятий и организации содержательного досуга.
- IV. Предоставление информационных материалов, направленных на формирование позитивного имиджа Центра.
- V. Достижение высоких результатов в методической, научно-исследовательской работе, участие в семинарах, конференциях.
- VI. Повышение квалификации, профессиональная подготовка;
- VII. Интенсивность работы по привлечению обучающихся в объединения Центра и сохранение контингента обучающихся в течение учебного года;
- VIII. Качественный показатель построения образовательной среды каждого объединения и Центра в целом;
- IX. Участие педагога в социально значимых проектах Центра, олимпиадах, конкурсах городского, областного уровня.
- X. Применение эффективных форм работы с родителями;
- XI. Прочее.

4.7. К показателям относятся:

- I. 25 баллов
K1 – высокое качество освоения учебных программ
K2 – динамика учебных достижений.
- II. 10 баллов
K3 – результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, выставках, фестивалях разного уровня.
- III. 10 баллов
K4 – результативность проведения нетрадиционных форм содержательного досуга по выявленному запросу.
- IV. 10 баллов
K5 – предоставление публикаций, информационных материалов о Центре или работе объединений на сайт, в СМИ социальных сетях.
K6 – социальная значимость проводимых мероприятий.
- V. 5 баллов
K7 – участие в инновационной и экспериментальной работе Центра.
K8 – организация и проведение семинаров для педагогов города.
- VI. 5 баллов
K9 – прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре.
- VII. 10 баллов
K10 – формирование условий для сохранения контингента и создание ситуации успеха для каждого обучающегося.
K11 – активность в привлечении обучающихся в Центр.

VIII. 10 баллов

K12 – создание эффективной пространственно-предметной среды объединения.

K13 – высокий уровень оформления помещений Центра.

IX. 5 баллов

K14 – высокий уровень личного участия педагога в социально-значимых проектах Центра, олимпиадах, конкурсах городского, областного уровня.

K15 – качественное проведение мастер-классов, открытых занятий, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах.

X. 10 баллов

K16 – консультативно-просветительская работа с родителями.

K17 – высокие показатели и эффективность совместных форм работы с родителями.

XI. 0,1–5 балла

K18 – организация и проведение мероприятий в каникулы;

K19 – разработка рекламы мероприятий (афиша, анонс, приглашение, активная рассылка);

K20 – стопроцентная укомплектованность групп;

K21 – работа без больничного листа.

4.8. К показателям и критериям качества, интенсивности и высоких результатов работы обслуживающего персонала Центра могут относиться: качество работы, дополнительные объёмы работ, установка дополнительного нового оборудования, устранение аварийных ситуаций, работы по благоустройству территории, уборка площадки для парковки машин, мелкие текущие ремонтные работы и другие, неучтённые в нормативных актах, дополнительные виды работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников.

5. Порядок определения размера стимулирующих выплат

5.1. Производится подсчёт баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

5.2. Суммируются баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).

5.3. Размер стимулирующей части ФОТ делится на общую сумму баллов. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику.

Принят на общем собрании трудового коллектива.

Протокол № ____ от «___» _____ 2021 г.