
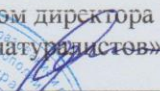


**Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования  
«Станция юных натуралистов»**

ПРИНЯТО:  
Педагогическим советом  
протокол № 4 от 27.02.2023г

СОГЛАСОВАНО:  
Председателем профсоюзной группы  
МАУДО СЮН  
 Е.А.Леднева  
протокол № 2 от 27.02.2023г.

УТВЕРЖДЕНО:  
приказом директора МАУ ДО «Станция  
юных натуралистов»

  
С.А.Елисеев  
№ 5/3-ОД от 27.02.2023г.



**Положение**  
о распределении  
стимулирующего фонда оплаты труда  
работников МАУДО СЮН

**1. Общие положения**

1.1. Разработано в целях повышения эффективности и качества труда работников МАУДО «Станция юных натуралистов», развития их творческой активности и инициативы, а также в целях повышения качества образовательного и воспитательного процессов. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

1.2. Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.3. Данное положение устанавливает порядок, перечень и условия осуществления стимулирующих выплат.

1.4. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится в порядке, обеспечивающем государственно-общественный характер управления учреждением.

1.5. Стимулирующие выплаты по результатам труда осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты или экономии фонда заработной платы учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

1.6. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться в виде стимулирующих выплат, выплачиваться в виде разовых премий или единовременных выплат.

1.7. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются в полном объеме и не зависят от количества отработанного времени в течение месяца.

1.9. 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.

1.10. 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.

1.11. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МАУДО СЮН составляет не менее 20 и не более 40 процентов от фонда оплаты труда работников МАУДО СЮН.

1.12. Администрация МАУДО СЮН вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата МАУДО СЮН.

1.13. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств или средств, полученных от приносящей доход деятельности, руководитель муниципального учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить или отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.14. Условия и порядок распределения стимулирующих выплат, критерии и показатели оценки качества и результативности работы по каждой категории работников учреждения (кроме руководителя) закрепляются в настоящем Положении о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников МАУДО СЮН, которое утверждается приказом по учреждению.

1.15. Принятие локального акта о стимулировании работников и распределении стимулирующих выплат рассматривается на общем собрании коллектива, с участием профсоюзной организации.

## **2. Расчет стимулирующих выплат**

2.1. Расчет стимулирующих выплат производится на основании предоставленного педагогическим работником самоанализа деятельности в соответствии с критериями, либо в виде единовременных выплат или премий.

2.2. Расчет стимулирующих выплат административному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливается на основании разработанных критериев, либо в виде разовых выплат или премий

2.3. Расчет стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается на основании разработанных критериев, по решению Совета руководителей ОУ и приказа начальника МОУО УО ГО Красноуфимск.

2.4. Стимулирующие и единовременные выплаты или премирование могут устанавливаться за период – месяц, квартал, полугодие, год или за конкретный период.

2.5. При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы сотрудникам МАУДО СЮН каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя. При невыполнении показателя его вес оценивается в 0 баллов, в случае повторного невыполнения, осуществляется снятие баллов в соответствии с Приложением 1.

2.6. Размер стимулирующих выплат по результатам работы сотрудникам МАУДО СЮН определяется следующим образом:

а) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников МАУДО СЮН ежемесячно производится подсчет баллов за соответствующий период по всем критериям и показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы сотрудников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником. Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на стимулирующие выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками МАУДО СЮН. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

б) Далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого сотрудника МАУДО СЮН, таким образом, получается размер стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

### **3. Порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения**

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж МАУДО СЮН, интенсивность труда работника.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников МАУДО СЮН с учетом показателей наполняемости групп, 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 МАУДО СЮН, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для МАУДО СЮН.

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 данным Положением.

3.2. 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» 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.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном данным Положением.

3.3. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в муниципальной организации. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается МАУДО СЮН в данном Положении.

3.4. Стимулирующие выплаты по результатам труда устанавливаются стимулирующей комиссией учреждения, создаваемой по решению Общего собрания работников и утвержденной приказом директора.

3.5. В стимулирующую комиссию в обязательном порядке включается председатель профсоюзной организации.

3.6. Заседание стимулирующей комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются большинством голосов присутствующих на заседании. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

Произведенный комиссией расчет оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Протокол направляется директору МАУДО СЮН для издания приказа.

3.7. Стимулирующая комиссия ежемесячно выносит мотивированное мнение по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения.

3.8. Стимулирующая комиссия имеет право проводить собеседование с педагогическими работниками в целях уточнения информации по критериям.

3.9. Стимулирующие выплаты работникам учреждения производятся вместе с заработной платой.

3.10. Стимулирующая комиссия имеет право в отсутствие работника по уважительной причине

3.11. Учреждение по согласованию с профсоюзным комитетом и Советом учреждения устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года. К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения. По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

3.12. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется ежемесячно.

3.13. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам МАУДО СЮН за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист. Оценка результативности и качества труда работников МАУДО СЮН проводится стимулирующей комиссией с оформлением оценочного листа работника.

3.14. Состав стимулирующей комиссии утверждается приказом директора учреждения. В состав комиссии входят: директор МАУДО СЮН, председатель профсоюзного комитета, представитель коллектива работников, представитель Совета учреждения.

3.15. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные самим работником, администрацией и комиссией по стимулированию по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа

3.16. В течение 2 рабочих дней с момента итогового заседания комиссии по стимулированию директор МАУДО СЮН знакомит каждого сотрудника с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись

3.17. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник в течение 2 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в стимулирующую комиссию

3.18. Выплаты стимулирующего характера уменьшаются, либо полностью отменяются:

- при наличии дисциплинарного взыскания – до 100%
- за нарушения трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, невыполнение приказов и распоряжений директора МАУДО СЮН, опоздания на работу, уход с работы раньше времени, непосещение без уважительных причин педсоветов – до 50%
- за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности – до 30%;
- за нарушение СанПиН – до 15%;
- за наличие обоснованных обращений обучающихся, коллег, администрации ИК по поводу конфликтных ситуаций – до 30%

#### 4. Условия премирования

4.1. В целях социальной защищенности работников МАУДО СЮН и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МАУДО СЮН применяется единовременное премирование работников:

- 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) в связи с празднованием Дня учителя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (45, 50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) 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 данным Положением.

4.2. Нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава МАУДО СЮН, Правил внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированных в приказах по МАУДО СЮН, служат основанием для лишения премии. Работники, получившие взыскания, лишаются премии на весь срок действия взыскания.

4.3. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.

#### 5. Показатели премирования

Премиальные выплаты работникам МАУДО СЮН оформляются приказом директора по согласованию с комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

##### 5.1. Работники МАУДО СЮН премируются:

За эффективность и результативность работы за определенный период (месяц, полугодие, по итогам учебного года)	до 5000 руб.
К праздничным датам - День учителя, Новый год, 8-марта, 23-Февраля	До 2000 руб.
К юбилейным датам педагогам	45 лет - 3000 руб. 50 -55 лет – 4000 руб. 60-65 лет – 5000 руб.
К юбилейным датам МОП	45лет – 1500 руб. 50-55лет – 2000 руб. 60-65лет – 3000 руб.
При увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;	До 2000руб.
При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.	До 5000 руб.

## 5.2. Педагогические работники премируются:

За проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям, за выдвижение творческих идей в области своей деятельности	до 1000 руб.
За высокие результаты обучающихся в учебно – исследовательской деятельности.	<p><b>победители и призёры на уровне города:</b>  1место-до 1000руб.  2место-до 500руб.  3место-до 300руб.</p> <p><b>На уровне округа:</b>  1место- 2000 руб.  2место- 1500 руб.  3место- 1 руб.</p> <p><b>на уровне области:</b>  1место-до 3000руб.  2место-до 2000руб.  3место-до 1000руб.</p> <p><b>Всероссийского уровня-</b>до 5000руб.</p>
За эффективную деятельность по подготовке учреждения, кабинетов к новому учебному году, ремонтные работы.	До 5000 рублей (по факту)
За качественную подготовку и проведение - мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБУДО СЮН (День города, Дары Уральской природы, городские экологические мероприятия) - выездные мероприятия в выходные и праздничные дни, участие в соревнованиях, эстафетах, слетах; - за демонстрацию достижений через: <ul style="list-style-type: none"> <li>• открытые занятия</li> <li>• мастер – классы (в том ч. платные), акции, классные часы</li> </ul>	<p>Учреждение – до 500 руб.  Город - до 1000 руб.</p> <p>- до 500 руб.  - до 300руб</p>
За разработку электронных образовательных ресурсов (сайт, блоги)	до 1000 руб.
За творческую работу на личном сайте	до 1000 руб.
За участие в работе экспертных комиссиях по проверке и подготовке конкурсных работ, олимпиад и т.д.	до 1000 руб.
За активное участие на конференциях, МО, семинарах, ПДС и т.д.	<p>Учреждение – до 300 руб.  Город – до 500 руб.  Область – до 1000 руб.</p>
Работа с социальными партнёрами	До 200 руб.
За участие в конкурсах профессионального	<b>Участие на уровне</b>

<p>мастерства («Педагог-эколог АС ЭКО», «Начало», «Сердце отдаю детям», «Конкурс образовательных программ», конкурсов по профилю и др.)</p> <p><b>Заочно</b></p> <p><b>Очно</b></p>	<p>Город - до1000руб. Область - до 1500руб</p> <p><b>призёры, победители</b></p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: center;"><b>3м.</b></td> <td style="text-align: center;"><b>2м.</b></td> <td style="text-align: center;"><b>1м.</b></td> </tr> <tr> <td>Город - до1000руб.</td> <td>до1500руб.</td> <td>до2000руб.</td> </tr> <tr> <td>Область - до 2000руб.</td> <td>до 2000руб</td> <td>до2500руб.</td> </tr> </table>	<b>3м.</b>	<b>2м.</b>	<b>1м.</b>	Город - до1000руб.	до1500руб.	до2000руб.	Область - до 2000руб.	до 2000руб	до2500руб.
	<b>3м.</b>	<b>2м.</b>	<b>1м.</b>							
Город - до1000руб.	до1500руб.	до2000руб.								
Область - до 2000руб.	до 2000руб	до2500руб.								
<p>Город – до 2000руб.    до 2500руб.    до3000руб. Область –до 3000руб.    до3500руб.    до4000руб.</p>										
<p>Работа на учебно-опытном участке</p>	<p>Субботник по уборке территории – до 500р Посевная – до 1000 р. Уборка урожая – до 1000р. Работа с несовершеннолетними – до 2000р. Реализация продукции- 15% от реализации Подготовка почвы, посадка и высадка рассады и уход - до 1000 руб. (февраль- май)</p>									

### 5.3. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал премируется за:

<p>Качественное содержание закреплённой убираемой площади в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений</p>	<p>До 300 руб.</p>
<p>Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;</p>	<p>100 руб.</p>
<p>Работа на учебно – опытном участке (уборка территории учебно-опытного участка, субботники, посевная, уборка урожая)</p>	<p>До 3000 руб.</p>
<p>Эффективная деятельность по подготовке учреждения к новому учебному году</p>	<p>До 5000 руб.</p>

### 5.4. Методист премируется, кроме общих оснований, за:

<p>Личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;</p>	<p>до 1000 руб.</p>
<p>Внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы;</p>	<p>до 1000руб.</p>
<p>Качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;</p>	<p>до 1000руб</p>
<p>Эффективный контроль за ходом учебно-воспитательного процесса;</p>	<p>до 1000 руб.</p>
<p>Наличие победителей и участников конкурсов различного уровня</p>	<p>до 5000 руб.</p>

За качественную подготовку МАУ ДО СЮН к новому учебному году.	До 1000 руб.
---	--------------

#### 5.4. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива.

В пределах финансовых средств на оплату труда приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом применяется единовременное премирование работников образовательных учреждений:

При награждении Грамотой или благодарностью от ОУ, дипломом РК Профсоюза работников, социальных партнёров.	грамота – до 500 руб. благодарность – до 300 руб.
Грамотой или благодарностью от МОУО и главы ГО	грамота 500 руб. благодарственное письмо 300руб
При награждении государственными наградами и грамотами Свердловской области (благодарность или грамота от губернатора) Благодарность и грамота Дворца Молодёжи, Министерства природных ресурсов и экологии Интернет конкурсы: Грамоты и благодарности за метод. разработки и исследовательские проекты Грамоты и благодарности за подготовку детей и организацию мероприятия	до 2000 рублей  до 1000 рублей  до 500 руб. до 300 руб.
При награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ	до 5000 рублей

5.5.К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж непрерывной работы в МАУДО СЮН. Выплаты работникам осуществляются ежемесячно:

от 1 года до 5 лет- 500 руб.

от 6 лет и более 1% от оклада.

#### 6. Материальная помощь

Оформляется приказом директора МБУДО СЮН по личному заявлению работника, по согласованию с профсоюзным комитетом.

##### Условия оказания материальной помощи:

Для лечения или поправки здоровья после перенесенного или хронического заболевания;	До 5000 руб.
В связи с погребением близких родственников (родители, дети) в случае смерти работника материальная помощь может быть оказана членам семьи;	До 5000 руб.
В связи с порчей или потерей имущества в случае пожара, стихийного бедствия и т.д.	До 10000 руб.
Оказания материальной помощи работникам в связи с рождением ребенка.	До 5000 руб.



