

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования  
«Дом детского творчества» города Когалыма  
(МАУ ДО «ДДТ»)

П Р И К А З

от «22» января 2024г.

№ 16

Об утверждении Положения о стимулирующих выплатах работникам  
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования  
«Дом детского творчества» города Когалыма

В соответствии с Постановлением Администрации города Когалыма от 25.12.2023 года № 2598 «Об утверждении Положений об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Когалыма, подведомственных управлению образования Администрации города Когалыма» и с Приказом от 26.12.2023 года № 498 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» города Когалыма»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» города Когалыма.
2. Признать утратившим силу Приказ МАУ ДО «ДДТ» от 28.09.2020 года № 201 «Об утверждении положения «О стимулирующих выплатах работникам Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» города Когалыма».
3. Главному бухгалтеру Щепиной Е.В., экономисту Щепиной Т.Д. производить расчет стимулирующего фонда в соответствии с данным приказом.
4. Действие настоящего приказа распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2024 года.
5. Контроль за выполнением данного приказа оставляю за собой.

Приложение: Положение о стимулирующих выплатах работникам Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» города Когалыма в 1 экз. на 10 листах.

Директор

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат  
264956188F939082AF1EBF31C0B7772F  
Владелец Михалик Наталья Анатольевна  
Действителен с 11.03.2024 по 04.06.2025

Н.А. Михалик

С приказом ознакомлен(а):

**Положение**  
о стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования «Дом детского творчества» города Когалыма

**1. Общие положения.**

Настоящее Положение составлено на основании Постановления Администрации города Когалыма от 25.12.2023 года № 2598 «Об утверждении Положений об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Когалыма, подведомственных управлению образования Администрации города Когалыма» и Приказа от 26.12.2023 года № 498 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» города Когалыма».

К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполненных работ;
- по итогам работы за год;
- директорский фонд.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение инновационного подхода к обучающимся при реализации образовательных программ;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Выплаты по итогам работы за год осуществляются с целью поощрения работников по основной занимаемой должности за общие результаты по итогам работы пропорционально отработанному времени.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается: персональный вклад работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу, достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; участие в выполнении важных работ, мероприятий, а также отсутствие замечаний со стороны руководителя.

Размер стимулирующих выплат финансируется в пределах утвержденных ассигнований за счет бюджетных средств, средств от иной приносящей доход деятельности и иных внебюджетных источников.

**2. Порядок стимулирования деятельности работников**

2.1. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом настоящего Положения, специфики деятельности учреждения, стратегии учреждения, программы его развития, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла учреждения, позиционирования на рынке образовательных услуг.

2.2. Размер стимулирующей выплаты определяется до 10% от должностного оклада, указанного в трудовом договоре, с учётом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по качеству критерий.

2.3. Стимулирующие выплаты характера устанавливаются в соответствии с критериями (кроме рабочих, служащих), разработанными учреждением (Приложение №1).

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности учреждения.

Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника, производится в следующем порядке:

- Фонд стимулирующих выплат определяется по категориям.
- Проведение промежуточной «бальной» оценки результатов деятельности с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом оценки является сводный «бальный» список работников по категориям.
- Определение «стоимости» одного балла - для чего определенная сумма средств (с учетом вакансий и фонда доплат) из фонда стимулирующих выплат делится на общее количество баллов, которые набрали работники.
- Расчет персональной надбавки работника производится путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которые набрал работник.

Если начисленная работнику заработная плата за месяц (с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат) оказалась ниже МРОТ и при этом работник отработал норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности, доплачивать ему со стимулирующей выплаты до МРОТ.

Полученная сумма стимулирующих выплат округляется до целого числа.

Оценка деятельности работников за определенный период осуществляется комиссией, созданной на основании приказа директора и оформляется соответствующим протоколом. На основании протокола и решения комиссии издается приказ о назначении работникам соответствующих выплат.

Итоговый размер стимулирующей выплаты за прошедший учебный год может меняться в последующем году в зависимости от сохранности контингента учащихся (количество сертификатов).

2.4. Размер выплат работнику может быть изменен (уменьшен) таблица № 1 по представлению непосредственного руководителя работника, выборного органа профсоюзной организации, а также в случае добровольного отказа работника от выполнения вида работ, за которые предусмотрена стимулирующая выплата.

Таблица № 1

№ поз.	Вид упущения (нарушений)	Единица измерения	Размер снижения
1	Невыполнение обязанностей, некачественное выполнение обязанностей, определенных должностной инструкцией непосредственным руководителем.	1 случай	20%
2	Несоблюдение норм трудового законодательства Российской Федерации	1 случай	20%
3	Несоблюдение санитарных и эпидемиологических норм	1 случай	20%
4	Обоснованные жалобы со стороны учащихся и родителей	1 случай	20%
5	Нарушение правил норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	1 случай	20%
6	Допущение недостатков, хищений, порчи имущества, материальных средств, нанесение материального ущерба	1 случай	20%
7	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава и др. локальных нормативно-правовых актов учреждения	1 случай	20%
8	Нарушение установленных сроков сдачи отчетности	1 случай	20%
9	Опоздание на работу без уважительной причины	1 случай	20%

2.5. Споры, возникающие при выплате премии стимулирующего характера, разрешаются в установленном законодательством порядке.

2.6. Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 5%, с даты приема на работу на 1 учебный год, а вышедшим из декретного отпуска работникам учреждения стимулирующая выплата устанавливается по результатам (критериям) предшествующего периода. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников МАУ ДО «ДДТ», на основании приказа.

За основным работником при переходе с одной должности на другую, в рамках учреждения сохраняется стимулирующая выплата по предыдущей должности по итогам прошлого учебного года.

### 3. Порядок распределения директорского фонда.

3.1. Порядок распределения директорского фонда, критерии оценки качества труда руководителя учреждения определяются Положением о размерах, условиях и порядке установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций и прочих учреждений города Когалыма, подведомственных управлению образования Администрации города Когалыма.

Приложение № 1  
к положению о стимулирующих выплатах  
работникам МАУ ДО «ДДТ»

Показатели эффективности деятельности педагога дополнительного образования по  
основной занимаемой должности

№ п/п	Критерий (вид деятельности)	Показатели	Мак с. балл	Примечания
1.	Качество обученности учащихся и полнота реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ	Доля достижения учащимися «высокого уровня» освоения программ в соответствии с целевыми показателями и индикаторами эффективности реализации Программы развития в текущем учебном году	2	- «высокий уровень» освоения программы не менее 40% – 1 балл - «высокий уровень» освоения программы менее 40% – 0 баллов
				-выполнение программы не менее 95% – 1 балл -выполнение программы 80% - 94% – 0,5 балла -выполнение программы менее 80% – 0 баллов
2.	Охват учащихся конкурсными мероприятиями различных уровней	Доля учащихся, охваченных конкурсными мероприятиями различных уровней, от общего числа учащихся в объединении	2	-количество участников не менее 50% – 2 балла -количество участников 20% - 49% – 1 балл -количество участников менее 20% – 0 баллов
3.	Количество учащихся победителей и призеров конкурсных мероприятий различных уровней	Доля учащихся-победителей и призеров конкурсных мероприятий различных уровней от общего числа учащихся в объединении	7	<u>все формы участия</u> -количество учащихся 20% и выше – 2 балла -количество учащихся 10% -19% – 1 балл -количество учащихся менее 10% – 0 баллов
				<u>очное участие в конкурсах</u> -муниципальный уровень – 1 балл -региональный уровень – 1,5 баллов -всероссийский, международный уровень – 2,5 баллов
4.	Работа по сохранению контингента учащихся	Доля учащихся, удовлетворенных деятельностью МАУ ДО «ДДТ». Отсутствие смены состава групп, пропусков занятий.	3	-сохранение численного состава учащихся в учебном году не менее 95% – 2 балл
				-отсутствие в учебном году смены состава учащихся в группах без уважительной причины (в связи с выездом из города) – 1 балл -сменность состава учащихся в группах составила не более 8% от общего количества (в соответствии со средним показателем количества выбывших учащихся в Учреждении по результатам Анализа работы в учебном году) – 0,5 баллов -сменность состава учащихся в группах составила более 8% от общего количества – 0 баллов
5.	Обобщение и распространение собственного опыта в том числе через участие в профессиональных конкурсах	на городском уровне	1,5	-представление опыта в форме доклада, семинара, мастер-класса и др. результативное участие в очных конкурсах –1 балл; -публикации в СМИ, результативное участие в заочных конкурсах – 0,5 балла
		на окружном уровне	2	-представление опыта в форме доклада, семинара, мастер-класса и др. результативное участие в очных конкурсах – 1,5 балла, -публикации в СМИ, результативное участие в заочных конкурсах - 0,5 балла

		на всероссийском, международном уровне	2,5	-представление опыта в форме доклада, семинара, мастер-класса и др. результативное участие в очных конкурсах – 2 балла -публикации в СМИ, результативное участие в заочных конкурсах – 0,5 балла
6.	Эффективность взаимодействия с родителями	Эффективность взаимодействия с родителями	2	- при посещаемости 90-100% - 2 балла -при посещаемости выше 75 % – 1,5 балла - при посещаемости 56-74% - 1 балл -при посещаемости ниже 55% - 0,5%
7.	Развитие социального партнерства	реализация социальных проектов	1,5	1 мероприятие – 0,5 балла 2 мероприятия – 1 балл 3 и более мероприятий – 1,5 балла
8.	Реализация программы «Здоровое поколение»	Применение здоровьесберегающих технологий	1,5	Санитарно-гигиенических – 0,5 балла Физкультурно-оздоровительных – 0,5 балла Информационно-обучающие – 0,5 балла
9.	Привлечение материальных ресурсов (спонсорской помощи)	Организация мероприятий	1	Привлечено – 1 Не привлечено – 0
10.	Качество выполнения должностных обязанностей	Исполнительская дисциплина на всех уровнях	1	- стабильно высокое качество работы, отмеченное в приказах по результатам внутреннего контроля – от 0,5-до 1 балла - наличие недостатков в работе, отмеченных в приказах по результатам внутреннего контроля – от 0 баллов.
11.	Комплектование групп	число детей, одновременно находящихся в группе, не менее 13 человек и не более 15 человек	3	- 100% - 95% – 3 балла - 94% - 85% – 2 балла - 84% - 70% – 1 балла - 69% и менее – 0 балл
Максимальное количество баллов (педагог дополнительного образования)			30 баллов	

**Показатели эффективности деятельности педагога дополнительного образования по внешнему совместительству**

№ п/п	Критерий (вид деятельности)	Показатели	Макс. балл	Примечания
1	Комплектование групп	число детей, одновременно находящихся в группе, не менее 13 человек и не более 15 человек	3	- 100% - 95% – 3 балла - 94% - 85% – 2 балла - 84% - 70% – 1 балла - 69% и менее – 0 балл

**Показатели эффективности деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_**

№ п/п	Направления, показатели	Критерии эффективности	Баллы
1	Эффективность исполнения муниципального задания (за последний финансовый год)	от 95% до 100%	1
2	Показатели успеваемости учащихся (в сравнении с	ниже	0

№ п/п	Направления, показатели	Критерии эффективности	Баллы
	прошлым учебным годом)	прошлогодного стабильно рост	1 2
3	Доля учащихся, охваченных конкурсными мероприятиями различного уровня (в общем количестве учащихся)	свыше 50% - 3 б. до 50% - 2 б. до 20% - 1 б.	3 2 1
4	Доля победителей и призеров от общего числа участников конкурсных мероприятий:	свыше 20% от 16 до 20% от 0 до 15%	2 1 0
5	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в управление образования Администрации города Когалыма	отсутствие наличие	1 0
6	Систематическое обновление сайта в соответствии с нормативными документами	да нет	1 0
7	Работа со средствами массовой информации (наличие позитивных материалов в средствах массовой информации о деятельности учреждения, выступления на телевидении, не менее 5 мин.: - на федеральном уровне  - на окружном уровне  - на городском уровне	1 балл за одну публикацию, выступление, но не более 3 баллов 1 балл за одну публикацию, выступление, но не более 2 баллов 0,5 балла за одну публикацию, выступление, но не более 1 балла	3 2 1
8	Количество случаев детского травматизма (по отношению к предыдущему периоду)	наличие отсутствие	0 1
9	Участие в укомплектовании и расстановке кадров	участие не участие	1 0
11	Создание благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе (отсутствие, наличие) случаев нарушений трудового законодательства, травматизма, подтвердившихся фактов, изложенных в обращениях, заявлениях	отсутствие наличие	1 0
12	Реализация Программы развития Учреждения	выполнение в срок не выполнение в срок	1 0
13	Реализация проектов, программ, акций, имеющих социальную значимость (разработанных учреждением)	да нет	1 0
14	Участие Учреждения в конкурсных программах и проектах, имеющих социальную значимость, проводимых сторонними организациями и учреждениями	да нет	2 0
15	Увеличение объема привлечения внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги) по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года)	от 1 % до 5 % менее 1%	2 0
Максимальное количество баллов:			25

Показатели эффективности деятельности заместителя директора  
по административно-хозяйственной работе  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Направления, показатели	Критерии эффективности	Баллы
1.	Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний и обоснованных жалоб потребителями образовательных услуг	отсутствие наличие	2 0
2.	Своевременное исполнение предписаний надзорных органов, не требующих привлечения дополнительных финансовых средств	да нет	2 0
3.	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в управление образования Администрации города Когалыма (определяется на начало учебного года)	отсутствие наличие	1 0
4.	Систематическое обновление сайта учреждения в соответствии с нормативными документами	да нет	1 0
5.	Создание безопасных условий образовательного процесса: наличие, отсутствие случаев детского травматизма (оценка по отношению к предыдущему периоду)	наличие отсутствие	0 1
6.	Создание безопасных условий труда для работников учреждения: наличие, отсутствие случаев травматизма (оценка по отношению к предыдущему периоду)	наличие отсутствие	1 0
7.	Участие в укомплектовании и расстановке кадров	участие не участие	3 0
8.	Создание благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе (отсутствие, наличие) случаев нарушений трудового законодательства, подтвердившихся фактов, изложенных в обращениях, заявлениях)	отсутствие наличие	1 0
9.	Реализация выполнения Программы развития учреждения (разделов по материально-технической базе)	выполнение в срок не выполнение в срок	2 0
10.	Наличие паспорта безопасности МАУ ДО «ДДТ», актуализированного на начало учебного года	наличие отсутствие	1 0
11.	Наличие и реализация плана комплексной безопасности и создание комфортных условий для осуществления образовательной деятельности (не менее чем на 3 года)	наличие реализация отсутствие	2 1 0
12.	Привлечение внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги) по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года)	от 1 % до 5 % менее 1%	3 0
13.	Создание безопасных условий на прилегающей территории учреждения (в течение всего учебного года)	созданы безопасные условия не созданы безопасные условия	1 0
14.	Благоустройство прилегающей территории (в течение всего периода)	Озеленение Декоративное оформление	2 2
Максимальное количество баллов:			25



Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Направления, показатели	Критерии эффективности	Баллы
1.	Своевременное и качественное предоставление налоговой, статической и бухгалтерской отчетности	своевременное не	2 0
2.	Своевременная выплата заработной платы работникам путем перечисления на пластиковые карты в установленные сроки	своевременное выполнение в срок не выполнение в срок	2 0
3.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	наличие отсутствие	0 1
4.	Доведения средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленного уровня в соответствии с «дорожной картой» города Когалыма	да нет	2 0
5.	Соблюдения доли оплаты труда работников АУП в фонде оплаты труда учреждения не выше 40% в соответствии с «дорожной картой» города Когалыма	да нет	2 0
6.	Отсутствие жалоб со стороны работников Управления образованием, судебных и иных органах	наличие отсутствие	0 2
7.	Соблюдения установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	выполнение в срок не выполнение в срок	2 0
8.	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	да нет	1 0
9.	Обеспечение режима безопасности и техники безопасности	да нет	1 0
10.	Исполнительная дисциплина (исполнение сроков сдачи документации и других запрашиваемых материалов)	да нет	2 0
11.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	наличие отсутствие	0 2
12.	Эффективный контроль за исполнением предписывающих замечаний в установленные сроки	да нет	2 0
13.	Отсутствие жалоб со стороны работников образовательного учреждения по вопросам оплаты труда	наличие отсутствие	0 2
14.	Точное отражение на счетах бухгалтерского учета, формирования доходов и расходов, выполнения обязательств	да нет	2 0
Максимальное количество баллов:			25

Показатели эффективности деятельности экономиста  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Направления, показатели	Критерии эффективности	Баллы
1.	Своевременное обеспечение целевого использования бюджетных средств	своевременное не	2 0

		своевременное	
2.	Своевременное качественное заключение договоров с поставщиками и обслуживающими организациями.	своевременное не	2 0
3.	Своевременное оформление и качественное ведение документации	своевременное не	2 0
4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	своевременное наличие отсутствие	0 0 2
5.	Доведения средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленного уровня в соответствии с «дорожной картой» города Когалыма	да нет	2 0
6.	Своевременное и качественное предоставление налоговой, статической и бухгалтерской отчетности.	выполнение в срок не выполнение в срок	2 0
7.	Отсутствие жалоб со стороны работников Управления образованием	наличие отсутствие	0 1
8.	Качественное сопровождение деятельности комиссии по муниципальным заказам	да нет	1 0
9.	Работа с платными образовательными услугами (договоры, разработка сметы и документации в отдел цен Администрации города Когалыма)	да нет	2 0
10.	Обеспечения режима экономии энергетических ресурсов	да нет	2 0
11.	Исполнительная дисциплина (исполнение сроков сдачи документации и других запрашиваемых материалов)	да нет	2 0
12.	Соблюдения доли оплаты труда работников АУП в фонде оплаты труда учреждения не выше 40% в соответствии с «дорожной картой» города Когалыма	да нет	2 0
Максимальное количество баллов:			22

Показатели эффективности деятельности бухгалтера  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Направления, показатели	Критерии эффективности	Баллы
1.	Своевременное и качественное предоставление налоговой, статической и бухгалтерской отчетности.	своевременное не	2 0
2.	Своевременное оформление и качественное ведение документации	своевременное не своевременное	2 0
3.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	наличие отсутствие	0 2
4.	Своевременная выплата заработной платы работникам путем перечисления на пластиковые карты в установленные сроки	да нет	2 0
5.	Введением аналитической работы по финансовой и бухгалтерской деятельности образовательного учреждения	да нет	2 0
6.	Отсутствие жалоб со стороны работников Управления образованием, судебных и иных	наличие отсутствие	0 2

	органах		
7.	Отсутствие жалоб со стороны работников образовательного учреждения по вопросам оплаты труда	наличие отсутствие	0 2
8.	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	да нет	2 0
9.	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за получение товарно-материальных ценностей	наличие отсутствие	0 2
10.	Исполнительская дисциплина (исполнение сроков сдачи документации и других запрашиваемых материалов)	да нет	2 0
Максимальное количество баллов:			20

Показатели эффективности деятельности специалиста по кадрам  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Направления, показатели	Критерии эффективности	Баллы
1.	Надлежащее состояние документации по кадрам	да нет	2 0
2.	Своевременный электронный и другой документооборот	своевременный не своевременный	2 0
3.	Своевременное и правильное оформление трудовых книжек, книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, личных дел работников	своевременное не своевременное	2 0
4.	Своевременное и качественное представление отчетов	своевременное не своевременное	2 0
5.	Своевременная подготовка проектов приказов по кадрам	да нет	2 0
6.	Надлежащее состояние договоров с работниками учреждения	да нет	2 0
7.	Наличие замечаний по результатам проверок работы специалиста, в сравнении с предыдущим периодом	наличие отсутствие	0 2
8.	Своевременное и правильное ведение книг и журналов регистрации документов, контроль за состоянием личных дел	своевременное не своевременное	2 0
9.	Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения	наличие отсутствие	0 2
10.	Исполнительская дисциплина (исполнение сроков сдачи документации и других запрашиваемых материалов)	да нет	2 0
Максимальное количество баллов:			20

Приложение № 2  
к положению о стимулирующих  
выплатах работникам МАУ ДО «ДДТ»

Порядок предоставления разовых стимулирующих выплат работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» города Когалыма

1. Общие положения

Настоящий порядок определяет механизм поощрения работников МАУ ДО «ДДТ» из фонда разовых стимулирующих выплат (далее ФРСВ) учреждения за достигнутые успехи в учебно-воспитательной работе и выполнении работ.

2. Основания для поощрения работников МАУ ДО «ДДТ»

2.1. Поощрение работников учреждения из ФРСВ за высокие показатели в учебно-воспитательной работе, качественное выполнение работ, осуществляется по приказу директора образовательного учреждения, согласно служебным запискам заместителей директора и главного бухгалтера.

2.2. Показатели (критерии) качества работы работников учреждения, являющимся основанием для их поощрения:

№ п/п	Критерии (вид деятельности)	Индикаторы	Цена индикатор (рубли)		Категория работников
			Очное	Дистанционное	
1	Победители и призеры в конкурсах, выставках, смотрах, спортивных соревнованиях учащихся	Победители (1 место) городской уровень окружной уровень Российский уровень Международный уровень			Педагогические работники
			1000	-	
			1500	150	
			2000	200	
		3000	300		
		Победители (2 место, 3 место) городской уровень окружной уровень Российский уровень Международный уровень	800	100	
1000	150				
2	Победители и призеры профессиональных конкурсов разного уровня педагогического мастерства	Победители городской уровень окружной уровень Российский уровень			Педагогические работники
			4000	-	
			5000	1000	
		Призеры городской уровень окружной уровень Российский уровень	2000	-	
			2500	500	
			3000	1000	
3	Проведение (не в рамках аттестации) открытых занятий, мастер-классов, семинаров, круглых столов и т.д.	городской уровень	1500	Педагогические работники	
		окружной уровень	2500		
		Российский уровень	3500		
4	По итогам инспекторских проверок Управления образования Администрации города Когалыма, Департамента образования и науки ХМАО-Югры и т. д.	На основании предоставленных актов, справок, приказов	от 1500 до 4000		Заместители директора, инженер по охране труда, специалист по кадрам, секретарь учебной части, бухгалтерские работники
5	За своевременную сдачу периодической бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности	Без замечаний	5000		Работники бухгалтерии, специалист по кадрам

6	За качественную подготовку учреждения к новому учебному году и к открытию оздоровительного лагеря	на основании актов, приказов	без замечаний- 2500 замечания-0	Ответственные сотрудники в данный период работы
7	За выполнение важной и срочной работы	В зависимости от объема выполненных работ	от 500 до 5000	Все категории работников

2.3. Поощрения работников учреждения осуществляется в твердых суммах без учета Северной надбавки и районного коэффициента.