

Согласовано  
 Председатель профсоюзной  
 организации ДООЦТКиЭ «Зенит»  
 Гайнутдинова М.Х.  
 Протокол заседания профкома  
 № 19 от 24.08.2014

Утверждаю  
 Директор ДООЦТКиЭ «Зенит»  
 Яковец А.В.  
 «24» август 2014 г.

**Положение  
 об оказании материальной помощи работникам  
 Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
 дополнительного образования детей «Детский оздоровительно-  
 образовательный центр туризма, краеведения и экскурсий «Зенит»  
 Орджоникидзевского района городского округа город Уфа Республики  
 Башкортостан**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам учреждения, а также предоставления мер социальной поддержки неработающим пенсионерам.
2. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, неработающему пенсионеру в особых случаях на основании личного заявления работника или пенсионера.
3. Источниками выплаты материальной помощи являются:
  - фонд стимулирования;
  - экономия по фонду оплаты труда учреждению;
  - внебюджетные средства.
4. Порядок и условия оказания материальной помощи руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

**II. Материальная помощь работникам может быть оказана в  
 следующих случаях:**

1.	Приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов, платные операции	До 4000 руб.
2.	Пострадавшим от стихийных бедствий, несчастных случаев на производстве, хищение личного имущества работника	До 3000 руб.
3.	Работникам учреждения, ставшим	До 3000 руб.


3.	Работникам учреждения, ставшим безработными, и их семьям, особенно лицам предпенсионного возраста	До 3000 руб.
4.	Лицам, проработавшим в учреждении не менее	В размере МРОТ

	10 лет и потерявшим работу	
5.	Работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет	до 2000 руб.
6.	Смерть близких родственников работника, самого работника, неработающего пенсионера	до 1500 руб.
7.	Рождение ребенка в семье работника	до 1500 руб.
8.	В связи с юбилейными датами (50, 55 (для женщин), 60 (для мужчин) 75, 80, 85 лет)	Ставка (оклад), 1000 руб.- пенсионерам
9.	Увольнение в связи с выходом на пенсию	Месячная зарплата
10.	Работникам при уходе в очередной отпуск	Месячная зарплата
11.	Молодым специалистам (1 раз в год)	Ставка (оклад)
12.	К Международному Дню учителя	Месячная зарплата
13.	Ко Дню пожилых людей (пенсионерам)	500 руб.
14.	Ко Дню Победы: участникам Великой отечественной войны - труженикам тыла	1000 руб. 500 руб.
15.	В связи с тяжелым материальным положением	До 1000
16.	Работникам, вступающим в законный брак	До 3000
17.	В связи с рождением ребенка	До 3000
18.	Оплата за проезд, оплата за жилье	До 2000

### **I. Порядок оказания материальной помощи**

1. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника учреждения с обоснованием заявления.
2. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника.
3. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.
4. В случае смерти самого работника или неработающего пенсионера материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии - лицу, проводившему похороны.
5. Материальная помощь одному работнику может оказываться не более раз\* в год, а при наличии финансовой возможности - и более раз\*.
6. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

Согласовано  
Председатель профсоюзной  
организации ДООЦТКиЭ «Зенит»  
Гайнутдинова М.Х.  
Протокол заседания профкома  
№ 19 от 27.08.2014



Утверждаю  
Директор ДООЦТКиЭ «Зенит»  
Яковец А.В.  
2014 г.



### Положение

о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детский оздоровительно-образовательный центр туризма, краеведения и экскурсий «Зенит» Орджоникидзевского района городского округа город Уфа Республики Башкортостан

#### И. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУДОД «Детский оздоровительно-образовательный центр туризма, краеведения и экскурсий «Зенит» 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 учреждения, установления им персональных повышающих коэффициентов.

3. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования, персональных повышающих коэффициентов 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, персональные повышающие коэффициенты 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 (или) 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 учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Иные стимулирующие выплаты и премии, персональные повышающие коэффициенты 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 учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

### **III. Перечень оснований (критериев) для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам Центра**

1. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам учреждения по следующим основаниям (настоящий перечень носит рекомендательный характер и может быть изменен, дополнен и расширен учреждением):

Категории работников	Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат	Баллы
Весь персонал	- высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	0-2
	- ведение воинского учета	0-2
	- напряженность, интенсивность труда	0-2
	- выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	0-2
	- качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году - другие основания	0-2
Максимально возможная сумма		8
Педагогические работники	- качество образования, динамика учебных достижений обучающихся	0-2
	- достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа	0-2
	- достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их уровня	0-2
	- республиканский уровень	0-2

	- районный (городской) уровень	0-2
	- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	0-2
	- индивидуальная работа с детьми, в том числе одаренными, а также отстающими в усвоении учебного материала	0-2
	- организация внеурочной работы	0-2
	- снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	0-2
	- снижение (отсутствие) пропусков учащихся занятий без уважительной причины	0-2
	- участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения	0-2
	- разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др.	0-2
	- использование в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий	0-2
	- повышение квалификации	0-2
	- организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье	0-2
	- наличие ведомственных знаков отличия и наград РФ	0-2
	- наличие ведомственных знаков отличия и наград РБ	0-2
	- наставничество, работа с молодыми педагогами (или в % выражении согласно кол. договору)	0-2
Максимально возможная сумма		36
Заместители руководителя, заведующие отделами	1. разработка новых программ, новых учебных планов	0-2
	2. создание нового учебно-методического материала, принятие мер по методическому обеспечению образовательного процесса	0-2
	3. разработка и внедрение новых педагогических инновационных технологий в процесс обучения и воспитания	0-2
	4. выполнение плана внутриучрежденческого контроля	0-2

	5. организация работы общественных органов, участвующих в управлении центром (педагогический и методический совет)	0-2
	6. высокий уровень организации аттестации педагогических работников центра	0-2
	7. сохранность контингента учащихся	0-2
	8. укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	0-2
	9. высокий уровень организации культурного отдыха учащихся, совершенствование форм, содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	0-2
	10. за систему открытых занятий в Центре, городе	0-2
	11. разработка и внедрение нестандартных программ дополнительного образования	0-2
	12. заключение договоров с заинтересованными предприятиями, учреждениями и организациями по подготовке кадров	0-2
	13. формирование благоприятного психологического климата в коллективе	0-2
	- организация и разработка документации по проведению конкурсов, выставок, слетов, соревнований	0-2
	- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	0-2
	- организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям	0-2
	- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	0-2
	- состояние отчетности, документооборота в учреждении	0-2
Максимально возможная сумма		18
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе	- обеспечение условий для организации учебно - воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни	0-4
	- ведение отчетности по питанию в походах в летне-оздоровительный период по Центру	0-10
	- высокое качество подготовки и	0-2

	<p>организации ремонтных работ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.</li> </ul>	0-2
Максимально возможная сумма		12
Водители	- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	0-4
	- отсутствие ДТП, нарушений ПДД	0-4
	- обеспечение безопасной перевозки детей	0-4
Максимально возможная сумма		6
Учебно-вспомогательный персонал	- качественное ведение делопроизводства личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.)	0-2
	- содействие в организации общецентровских и районных (городских) мероприятий	0-2
	- оформление тематических выставок	0-2
Максимально возможная сумма		6
Обслуживающий персонал (сторожа, уборщики помещений, гардеробщики и т.д.)	- содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин	0-2
	- качественное проведение генеральных уборок	0-2
	- активное участие в ремонтных работах	0-2
	- обслуживание и ремонт спецтуборудования и снаряжения	0-2
	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-2
Максимально возможная сумма		10
Председатель профкома, члены профкома, уполномоченный профкома по охране труда	- Содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различного уровня, активная работа по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения и др.	До 20 %
Максимально возможная сумма		10
Спортсмен-инструктор	1. Динамика прироста индивидуальных показателей физической подготовленности занимающихся;	0-2
	2. Уровень освоения основ техники видов спорта, навыков гигиены и самоконтроля;	0-2
	3. Поддержание высокого уровня общефизической и специальной подготовки,	0-2

	обеспечивающей достижения более высоких результатов учащихся;	
	4. Пропаганда физической культуры, спорта и туризма;	0-2
	- Передача в ходе учебного процесса опыта спортивных достижений и оказания практической помощи молодым спортсменам	0-2

2. 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.

3. 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).

4. Максимальный размер выплат работнику составляет от 30 до 300%\* (как пример) от ставки заработной платы (оклада) (\*- конкретный размер максимальной выплаты определяется учреждением самостоятельно) и зависит от объема средств, выделенных на осуществление иных стимулирующих выплат. (Например, если максимальный размер выплат составляет 30%, то шкала оценки от максимально возможной суммы баллов может быть следующей:

*Если работник набрал более 80% от максимально возможной суммы баллов - стимулирующая выплата составит 25-30% ставки заработной платы (оклада)*

*от 60% до 80% - в размере 15-25%*

*от 30% до 60% - в размере 10-20%*

*от 10% до 30% - в размере 10%).*

5. Размеры иных стимулирующих выплат работникам могут также определяться исходя из стоимости одного балла, определенной в зависимости от выделенных на эти цели средств. При этом выплаты работнику максимальными размерами не ограничиваются.

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

7. Премирование работников также может осуществляться:

– по итогам работы за учебный год - в размере до одной ставки заработной платы (оклада);



- за выполнение конкретной работы - до 50% ставки заработной платы (оклада);
- к Международному Дню учителя - 1000 рублей;
- к Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) - 1000 рублей;
- к юбилейным датам работников (50 лет, 55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) - в размере ставки заработной платы (оклада);
- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - до 1000 рублей;

8. По основаниям, указанным в Перечне, работникам учреждения (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85\*. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от количества набранных работником баллов, *(например, для педагогических работников, для которых максимальное количество баллов составляет 36 (см. Перечень):*

Если педагогический работник набрал 32-36 баллов (90-100%) - ему устанавливается персональный повышающий коэффициент 1,85\*

80-89%-1,5

70-79%-1,0

Более 60-69% -0,75

50-59% - 0,5 и т.д.

(\*максимальный размер персонального повышающего коэффициента определяется руководителем учреждения с учетом обеспеченности финансовыми средствами).

9. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения созданной в учреждении комиссии (комиссии по оценке эффективности деятельности работников), в состав которой входит представитель профкома.

10. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения территориальной профсоюзной организации.