


СОГЛАСОВАНО
Председатель СТК
 Н.В. Петрова



ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального образовательного автономного учреждения дополнительного образования детей дома детского творчества

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для всех работников Учреждения, с целью справедливого распределения материальных вознаграждений с учетом индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей и задач. Для усиления материальной заинтересованности сотрудников Учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, роста профессионального мастерства.

1.2. Положение разрабатывается администрацией Учреждения совместно с СТК, обсуждается, корректируется и принимается на Общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом директора.

1.3. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

1.4. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям директора.

1.5. Оплата труда работников определяется личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы и максимальными размерами не ограничивается. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.6. Настоящее Положение является нормативным локальным актом, регламентирующим деятельность Учреждения.

2. Формирование фонда оплаты труда

1. Источником средств для материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы является надтарифный фонд, экономия фонда заработной плат

2.2. Централизованной бухгалтерией УО, исходя из утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников, определяется объём средств стимулирующего фонда

2.3. Формирование фонда оплаты труда образовательного Учреждения осуществляется в пределах объёма средств образовательного Учреждения на текущий финансовый год, определённого сметой.

2.4. Фонд оплаты труда образовательного Учреждения состоит из базовой части и надтарифной части. Объём надтарифной части должен быть не менее 14 % фонда оплаты труда. Из средств надтарифной части производятся выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ.

3. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения предусматривает ющие выплаты:

- интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- персональные надбавки;
- премиальные выплаты;
- доплаты за расширение должностных обязанностей и дополнительные нагрузки;
- единовременная материальная помощь нуждающимся работникам;
- на иные цели.

Стимулирующие выплаты в случае отсутствия финансирования не производятся.

3.2. Размеры стимулирующих выплат могут быть установлены как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере.

3.3. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения:-участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3.4. Выплаты за качество выполняемой работы:

- за участие в выполнении важных и срочных работ;
- за участие в реализации целевых программ;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- за интенсивность и напряженность работы.

3.5. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам работы за месяц, квартал, год, а так же за выполнение особо важных и срочных работ, за перевыполнение отраслевых норм нагрузки

3.6. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

3.7 Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работника.

3.8.Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок, при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава , правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

3.9.Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

3.10. Выплата стимулирующего характера по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

3.11. **Стимулирующие выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы** устанавливаются в соответствии со следующими критериями:

- выполнение муниципального задания по охвату детей (наполняемость учебных групп);
- наличие заявлений от родителей о приеме в учреждение;
- участие в конкурсах и фестивалях:
 - внутриучрежденческого уровня ;
 - муниципального уровня;
 - регионального уровня;

- участие в исследовательской и проектной деятельности учреждения;
- качество образовательного процесса;
- своевременное предоставление грамотное ведение учебной документации;
- участие в организации и проведении летней оздоровительной компании;
- освещение своей деятельности в печати, на сайте, на телевидении;
- участие в проведении общеучрежденческих , городских мероприятий;
- работа с родителями, спонсорами, другими организациями.

3.12. Оценка результативности и качества работы педагогических работников проводится по основным критериям , указанным в приложении №1 к настоящему положению

3.13. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа работы, объёма учебной нагрузки.

3.14. По результатам контроля для каждого педагога определяются баллы по каждому показателю премирования, находится общая сумма баллов, затем доля стимулирующей части оплаты труда, определённая на данные выплаты, делится на общую сумму баллов, набранных работниками, и таким образом устанавливается «стоимость» (денежный эквивалент) одного балла.

3.15. Контроль баллов каждого педагога по каждому критерию осуществляется членами комиссии по распределению доплат и премий на заседании:

- на 01 сентября (по итогам учебного года);
- 1 раз в квартал;
- по необходимости один раз в месяц.

Результаты вносятся в протокол заседания комиссии и заверяются подписями присутствующих.

4. Компенсационные выплаты

4.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за:

- работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных
- работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения к заработной плате работников районного коэффициента-30% .
- доплату за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в размере 30%.

4.3. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом директора по Учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

5. Порядок выплаты материальной помощи.

5.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника.

5.2. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

5.3. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи, за исключением случаев, когда экономия фонда оплаты труда образовалась в связи с невыполнением плановых показателей. Размер материальной помощи пять тысяч рублей.

6. Выплаты на иные цели

- юбилейным датам работников, Учреждения;
- профессиональным праздникам «Дню учителя», «Дню физкультурника»;
- общепринятым государственным праздникам «Дню защитника Отечества», «Дню 8 Марта» и др.
- свадьбе, рождению ребенка и иным обстоятельствам.

6.2. Минимальный размер выплаты одна тысяча рублей, максимальный размер выплаты до пяти тысяч рублей. Выплаты производятся в соответствии с данным «Положением» и приказом директора Учреждения.

7. Стимулирующие выплаты директору, заместителям директора

7.1. Заработная плата директора учреждения и его заместителей определяется трудовым договором с Учредителем и состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер повышающего коэффициента руководителю учреждения зависит от группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено образовательное учреждение.

7.3. Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей производится по сумме баллов, определяемых по объемным показателям. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется один раз в год на основании решения начальника Управления образования.

7.4. Размеры премирования руководителя учреждения ежегодно устанавливаются начальником управления образования.

7.5. Руководителю учреждения, имеющему почетное звание, почетный отраслевой знак по профилю профессиональной деятельности, устанавливается стимулирующая выплата к окладу:

7.6. Материальное стимулирование директора Учреждения осуществляется в форме персональных надбавок и премий.

7.7. Надбавки директору устанавливаются по результатам работы, в целях усиления их материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на Учреждение, своевременном и добровольном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

7.8. Премии директору могут устанавливаться по итогам работы: за учебный год, за полугодие, за квартал. Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, профессиональными праздниками.

7.9. Надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

7.10. Материальное стимулирование директора производится в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда Учреждения.

7.11. Заместителю директора стимулирующие выплаты производятся по показателям:

- подготовка педагогических материалов по контролю, анализу и обобщению деятельности педагогов в целях прохождения ими аттестации на квалификационные категории;

- проведение праздников, посвященных юбилейным датам, событиям и другим мероприятиям;

- проектирование инновационных дополнительных образовательных программ ;

- интенсивность и напряженность труда, за выполнение особо важных заданий (оформление наградных материалов работников и обучающихся, оформление документов обучающихся на премии Губернатора Амурской области, стипендиатов города), качество выполняемой работы.

8. Срок действия положения

8.1. Срок действия положения не ограничен.

8.2. При изменении нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность Учреждения, в положение вносятся изменения и дополнения в соответствии с установленным законным порядком.