

Принято на общем собрании
трудового коллектива
МОУДО «Жарковский Дом
Детского творчества»

протокол № 1 от 14.12.2017г.

Утверждаю
директор МОУДО
«Жарковский Дом детского
творчества»

Е.В. Бодров



1. Общие положения
2. Назначение выплат локальным нормативным актом учреждения, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам МОУДО «Жарковский Дом детского творчества»
3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.
4. Для распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения создается комиссия, с обязательным включением в нее представителей профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя Учреждения.
5. Установление выплат стимулирующего характера по результатам работы за месяц, полугодие производится на основе выводов и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников общеобразовательного учреждения к более качественному, эффективному труду. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются по результатам работы, определенным за период.
6. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения не являются гарантированными, формируются из части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.
7. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются в зависимости от их квалификации и сложности выполняемых работ.
8. На основании Положения устанавливаются выплаты стимулирующего характера работникам МОУДО «Жарковский Дом детского творчества», порядок и условия их установления.

Положение
об условиях установления и порядке произведения
выплат стимулирующего характера
работникам
муниципального общеобразовательного учреждения
дополнительного образования
«Жарковский Дом детского творчества»
пгт. Жарковский Тверской области

- 2.1. Основными критериями назначения работникам для назначения стимулирующих выплат является:
- стаж работы не менее трех месяцев;
 - отсутствие дисциплинарных взысканий;
- 2.2. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с действующими по общему названию по профессии, по должности, по специальности.
- 2.3. Работникам общеобразовательного учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:
- ✓ персональная поощрительная выплата;
 - ✓ надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
 - ✓ поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, полугодие, год);
 - ✓ единовременная поощрительная выплата;
 - ✓ поощрительная выплата за высокие результаты работы.

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальном общеобразовательном учреждении дополнительного образования «Жарковский Дом детского творчества», Уставом общеобразовательного учреждения и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам муниципального общеобразовательного учреждения дополнительного образования (далее МОУДО) «Жарковский Дом детского творчества».
2. Положение является локальным нормативным актом учреждения, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам МОУДО «Жарковский Дом детского творчества»
3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.
4. Для распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения создается комиссия, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя Учреждения.
5. Установление выплат стимулирующего характера по результатам работы за месяц, полугодие производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников общеобразовательного учреждения к более качественному, эффективному, результативному труду. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом педагога с учетом конечных результатов работы Учреждения, за высокое качество работы.
6. Выплаты стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения не являются гарантированными, производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, (далее ОУ).
7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ОУ может меняться как в большую, так и в меньшую сторону в связи с увеличением или уменьшением количества категорий работников и по другим причинам.
8. На основании настоящего Положения каждый работник Учреждения имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

2. Виды выплат стимулирующего характера работникам МОУДО «Жарковский Дом детского творчества», порядок и условия их установления

2.1. Условиями рассмотрения кандидатуры работника для назначения стимулирующих выплат является:

- стаж работы не менее трех месяцев;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.2. Работникам может быть назначена стимулирующая выплата за результативность деятельности по общим показателям по профессии, не являющейся для них основной.

2.3. Работникам общеобразовательного учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ✓ персональная поощрительная выплата;
- ✓ надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- ✓ поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, полугодие, год);
- ✓ единовременная поощрительная выплата;
- ✓ поощрительная выплата за высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются сотрудникам Учреждения по итогам проведения мониторинга профессиональной деятельности каждого сотрудника и включают в себя выплаты по результатам труда: за работу по повышению качества обучения, создание благоприятных условий для проведения учебно-воспитательного процесса, профессиональный рост в соответствии с разработанными критериями оценки для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда.

Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда не допускается.

2.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

2.5 Персональная поощрительная выплата.

2.5.1 Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (работному) с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.5.2 Выплата устанавливается на определённый срок в течение календарного года. Решение об её установлении и размерах, но не более чем 100% от должностного оклада (оклада), принимается директором Учреждения с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.5.3 Решение об установлении директору Учреждения персональной поощрительной выплаты и её размерах, принимается администрацией Жарковского района Тверской области на определённый срок в течение календарного года.

2.5.4 Персональная поощрительная выплата работникам Учреждения осуществляется за счет средств, предусмотренных для этих целей в подпункте 6 пункта 1 «Общие положения» настоящего Положения.

2.5.5 Персональная поощрительная выплата к заработной плате работников общеобразовательного учреждения осуществляется на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.5.6 При наличии у работника не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания предусмотренные настоящим разделом выплаты не устанавливаются.

2.6 Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.6.1. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя Учреждения до 20 % от оклада.

2.6.2 Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ работникам Учреждения осуществляется за счет средств, предусмотренных для этих целей в подпункте 6 пункта 1 «Общие положения» настоящего Положения.

2.6.3. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ к заработной плате работников общеобразовательного учреждения осуществляется на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.6.4. При наличии у работника Учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания предусмотренные настоящим разделом выплаты не устанавливаются.

2.7 Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, полугодие, год).

2.7.1 Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц, полугодие, год производится на основании критериев, установленных разделом №4 настоящего Положения. Для измерения результативности труда работников (в баллах) по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

- 2.7.2 Для определения суммы стимулирующей выплаты за месяц, полугодие, год набранные работником баллы суммируются. Исходя из имеющихся средств стимулирующей части фонда оплаты труда, определяется цена 1 балла и сумма стимулирующей выплаты для каждого работника индивидуально. Стимулирующие выплаты не ограничиваются определенными размерами.
- 2.7.3. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, полугодие, год) работникам Учреждения осуществляется за счет средств, предусмотренных для этих целей в подпункте 6 пункта 1 «Общие положения» настоящего Положения.
- 2.7.4. Порядок определения размера поощрительных выплат по итогам работы (за месяц, полугодие, год) определен разделом №3 настоящего Положения.
- 2.7.5. Если на работника общеобразовательного учреждения в месяце, полугодии по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

2.8. Единовременная поощрительная выплата.

- 2.8.1. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами.
- 2.8.2. Единовременная поощрительная выплата работникам Учреждения осуществляется за счет средств, предусмотренных для этих целей в пп.6 п.1 настоящего Положения.
- 2.8.3. Единовременная поощрительная выплата работникам Учреждения осуществляется на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.
- 2.8.4. При наличии у работника общеобразовательного учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом выплаты, не устанавливаются.

2.9. Поощрительная выплата за высокие результаты работы.

- 2.9.1. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения работников Учреждения.
- 2.9.2. Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, экономии по фонду заработной платы.
- 2.9.3. Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не ограничены.
- 2.9.4. Поощрительная выплата за высокие результаты работы работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.
- 2.9.5. При наличии у работника общеобразовательного учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом выплаты, не устанавливаются.

3. Порядок определения размера поощрительных выплат по итогам работы (за месяц, полугодие, год) работникам МОУДО «Жарковский Дом детского творчества»

3.1. Расчет размера поощрительных выплат стимулирующего характера по итогам работы (за месяц, полугодие, год) работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией общеобразовательного учреждения, создаваемой на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

3.2. В комиссию по распределению выплат стимулирующего характера работникам включаются представители каждого структурного подразделения общеобразовательного учреждения без учёта руководителя ОУ. Решение о включении конкретных членов коллектива ОУ в указанную комиссию и их количество принимается на заседании Собрания трудового коллектива. Избранный член комиссии может представлять два и более структурные подразделения Учреждения. Председатель и секретарь комиссии по распределению выплат стимулирующего

характера работникам назначаются руководителем общеобразовательного учреждения. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

3.3. По результатам рассмотрения представленного расчета комиссия на своем заседании принимает решение о согласовании или отказе в согласовании. Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии. Протокол предоставляется для публичного рассмотрения по требованию работников ОУ.

Если работник не согласен с представленным расчетом, то он формулирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении последних руководителю общеобразовательного учреждения. Замечания, возражения, предложения работника направляются руководителю общеобразовательного учреждения с обязательным обоснованием последних.

3.4. На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения руководитель общеобразовательного учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения по результатам их работы за месяц, полугодие, год. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

3.5. В течение каждого месяца, полугодия, ведется мониторинг профессиональной деятельности всех работников ОУ по утвержденным критериям и показателям.

4. Показатели и критерии качества и результативности труда работников МОУДО «Жарковский Дом детского творчества»

4.1. Критерии качества и результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников общеобразовательного учреждения в соответствии с приложением:

- для педагогических работников общеобразовательного учреждения (приложение №1);
- для административно-хозяйственной части, обслуживающего персонала ОУ (приложения №2/3).

5. Сроки действия настоящего Положения

5.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах вступает в силу с момента утверждения.

5.2. Настоящее Положение может быть дополнено и изменено.

Приложение № 1

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат педагогических работников

1. Профессиональные достижения учителя.

Обобщение и популяризация собственного педагогического опыта			Баллы	самооценка	комиссия
	Проведение открытых уроков, мастер-классов, семинаров	На уровне Учреждения	1		
	Муниципальный уровень	3			
	Межмуниципальный и региональный уровень	5			
Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, выставках и т.п.	Муниципальный уровень	1			
	Межмуниципальный, региональный уровни	2			
	Всероссийский уровень	3			
Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, выставках и т.п. (призовые места)	Муниципальный уровень	3			
	Межмуниципальный, региональный уровни	5			
	Всероссийский уровень	10			
Презентация собственной педагогической деятельности.	Дистанционно	1			
	Муниципальный уровень	3			
	Межмуниципальный, региональный и всероссийский уровни	5			
Краеведческая деятельность, воспитание гражданско-патриотических качеств личности.	На уровне Учреждения	2			
	Муниципальный уровень	3			
	Межмуниципальный, региональный и всероссийский уровни	4			
Разработка, публикация и презентация проектов (программ)	На уровне Учреждения	2			
	Муниципальный уровень	3			
	Межмуниципальный и региональный, всероссийский уровни	5			
Работа с родителями, сохранение и увеличение числа воспитанников в творческих объединениях		2			
Организация и проведение культурно-массовых мероприятий	Муниципальный уровень	3			
	Уровень Учреждения	2			

2. Качество условий труда.

			самооценка	комиссия
Соблюдение инструкций по охране труда	Несчастный случай во время занятий	- 10		
Образцовое содержание кабинетов, соблюдение санитарных норм, правил ТБ и пожарной безопасности.	Эстетическое оснащение кабинета (стенды, наглядный методический материал)	2		

3. Иные критерии.

		Баллы	самооценка	комиссия
Стаж работы в учреждении	от 2-х до 5 лет.	2		
	от 5-ти до 10 лет	3		
	от 10-ти до 20 лет	5		
	свыше 20 лет	10		
Образование	Высшее	5		
	Среднее специальное	2		
Работа в 3-х и более параллелях		3		
Сопровождение на региональные выставки, соревнования, экскурсии, конкурсы и фестивали		2		
Сложность, напряженность, интенсивность труда		2		
Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.		2		
Повышение имиджа Учреждения		2		
Работа по презентации Учреждения освещение в СМИ, на сайте и иных интернет ресурсах		2		
Обустройство кабинета		4		
Недобросовестное дежурство		-5		
Работа с особой категорией детей		5		
Несоблюдение этических и моральных норм, правил служебного поведения, повлекших за собой сбой в работе Учреждения, ущерб репутации и авторитету Учреждения		-10		

Приложение № 2

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
заведующему административно-хозяйственной частью

№ п/п	Показатели	Возможный балл	Самооценка	Балл по реш. комиссии
3/1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	3 б.		
3/2	Обеспечение выполнения требований противопожарной, антитеррористической и электробезопасности, охраны труда	до 5 б.		
3/3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (своевременность выполнения текущего ремонта)	до 5 б.		
3/4	Стаж непрерывной работы в Учреждении: - от 2-х до 5 лет - от 5-ти до 10 лет - от 10-ти до 20 лет - свыше 20 лет	3 б. 5 б. 10 б. 15 б.		
3/5	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	3 б.		
3/6	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.	3 б.		
3/7	Несоблюдение техники безопасности	-10 б.		
3/8	Несоблюдение этических и моральных норм, правил служебного поведения, повлекших за собой сбой в работе Учреждения, ущерб репутации и авторитету Учреждения	-10 б.		

Приложение № 3

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат уборщику служебных помещений

№ п/п	Показатели	Возможный балл	Самооценка	Балл по реш. комиссии
3/1	Интенсивность и напряженность труда (мытьё полов, стен, обметание потолков)	до 10 б.		
3/2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	3 б.		
3/3	Сохранность инвентаря.	до 3 б.		
3/4	Стаж непрерывной работы в Учреждении: - от 2-х до 5 лет - от 5-ти до 10 лет - от 10-ти до 20 лет - свыше 20 лет	3 б. 5 б. 10 б. 15 б.		
3/5	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности.	до 10 б.		
3/6	Несоблюдение техники безопасности	-10 б.		
3/7	Несоблюдение этических и моральных норм, правил служебного поведения, повлекших за собой сбой в работе Учреждения, ущерб репутации и авторитету Учреждения	-10 б.		