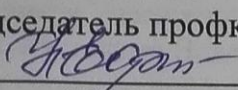


Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Центр детского творчества (г. Краснозаводск)

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома

06 июня 2018г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор
Г.Н.Михайлова
06 июня 2018г.

Протокол Педагогического Совета
от 06.06.2018г. №2

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ И ПОРЯДКЕ
ПРОИЗВЕДЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА И ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЯ
МБУ ДО ЦДТ (г. Краснозаводск)**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера и премирования работников Центра детского творчества (г.Краснозаводск), именуемого в дальнейшем «Учреждение», разработано на основе действующего Устава учреждения в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, Постановлением Главы Сергиево-Посадского муниципального района Московской области от 25.07.2011г. №887-ПП «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Сергиево-Посадского муниципального района», иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников Учреждения.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, совместители могут быть премированы по решению администрации с учетом их личного вклада в деятельность Учреждения.

1.3. В настоящем Положении по выплатам стимулирующего характера и премировании следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя в смысле, придаваемом настоящим Положением, должностной оклад, надбавки и доплаты к нему.

1.4. Выплаты стимулирующего характера и премирование направлены на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников Учреждения за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

1.5. Выплаты стимулирующего характера и премирование осуществляются на основе индивидуальной оценки администрацией Учреждения труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.

2. ПРЕМИРОВАНИЕ

Настоящим Положением предусматривается и текущее и единовременное премирование.

2.1. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а так же распоряжениями непосредственного руководителя.

2.2. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников Учреждения:

2.2.1. по итогам работы за год;

2.2.2. к отпуску;

2.2.3. в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

2.2.4. в случаях, предусмотренных пунктом 2.3. настоящего Положения.

2.3. Премии могут выплачиваться:

2.3.1. работникам административных и хозяйственных служб – за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов Учреждения, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности Учреждения, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства, разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок, подготовку квартальной и годовой бухгалтерской отчетности и сдачу балансов, основным работникам и сотрудникам, работающим по-совместительству;

2.3.2. администрации – за большой объем работ, привлечение дополнительных источников финансирования деятельности Учреждения.

2.4. Размер премий:

2.4. 1. Премирование работников Учреждения осуществляется в счет экономии фонда оплаты труда бюджетных средств и внебюджетных средств поступивших на расчетный счет учреждения от платных видов деятельности, при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности Учреждения.

2.4.2. Размер текущих премий работников может устанавливаться в размере до 100% от величины заработной платы согласно штатному расписанию.

2.4.3. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника директором Учреждения в твердой сумме.

2.4.4. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается

2.5. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий:

2.5. 1. Премирование работников Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения.

Установление размеров текущих премий производится ежегодно. В случае, если приказ об установлении размеров премий на текущий год не принят, размер премий исчисляется в соответствии с приказом за предыдущий год.

2.5.2. Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы подразделения в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

2.5.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

2.5.4. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, руководитель структурного подразделения представляет директору служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника текущей премии.

2.5.5. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа (распоряжения) директора (заместителя директора) Учреждения с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

2.5.6. Единовременное (разовое) премирование, предусмотренное пунктом 2.3. настоящего Положения, осуществляется по факту выполнения работы, поручения, проекта в целом или его этапа.

2.5.7. Основанием издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных пунктом 2.3. настоящего Положения, является мотивированная докладная записка руководителя подразделения.

2.5.8. Премии к юбилеям работы в Учреждении, со дня рождения, в связи с уходом на пенсию выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

2.5.9. Работникам, отработавшим в Учреждении неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению директора Учреждения.

2.5.10. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

2.5.11. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

2.5.12. В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим Положением, относятся к расходам на оплату труда Учреждения.

2.5.13. Контроль использования общего премирования возлагается на главного бухгалтера Учреждения.

2.5.14. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников Учреждения.

3. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

3.1. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом, не входящих в круг основных обязанностей работника, и порядок их установления определяются учреждением в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором.

3.2. При оплате труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда устанавливаются доплаты 10% от ставки должностного оклада.

3.3. За работу в ночное время работникам учреждений устанавливается доплата в размере 35% часовой тарифной ставки.

3.4. Имеющим звание «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения» на 10% от должностного оклада.

4. УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок стимулирующих выплат.

4.2. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора.

Учреждение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность в работе;
- выплаты за высокую результативность,
- за обобщение и распространение педагогического опыта;
- выплаты к Юбилейным датам;
- премиальные выплаты по итогам работы.
- дополнительные работы, связанные с образовательным процессом, не входящие в круг основных обязанностей работника.

4.3. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет бюджетных средств и средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, в порядке, установленном главным распорядителем (распорядителями) бюджетных средств.

4.4. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

Размер ежемесячных выплат, направляемых за счет средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера работникам, устанавливается в размере до 3-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

4.5. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются главным распорядителем (распорядителями) бюджетных средств с учетом мнения представительного органа работников.

4.6. Размер ежемесячных выплат, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

Размер ежемесячных выплат, направляемых за счет средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, устанавливается в размере до 3-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

4.7. За выполнение особо важных и сложных заданий, а также по итогам работы и по итогам года работникам учреждения выплачивается премия в размере до 3,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки в пределах установленного фонда оплаты труда по решению главного распорядителя (распорядителей) бюджетных средств и в порядке, установленном главным распорядителем (распорядителями) бюджетных средств с учетом мнения представительного органа работников.

5. УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ НАДБАВОК И ДОПЛАТ

5.1. Основным условием для выплаты надбавок и доплат является добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей.

5.2. Размер выплаты надбавок и доплат стимулирующего характера зависит от конкретного вклада работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса.

5.3. Размеры доплат, надбавок устанавливаются в зависимости от вклада работника в повышение качества выполняемых работ и могут быть уменьшены или отменены за невыполнение возложенных обязанностей и ухудшение качества работы.

5.4. Нарушения трудовой дисциплины, невыполнение Устава образовательного учреждения, правил внутреннего распорядка, других нормативных актов, зафиксированных в приказах по учреждению, служат основанием для лишения выплаты надбавок и доплат в соответствии с таблицей:

№ п/п	Причина отмены выплаты
1. Нарушение трудовой и производственной дисциплины	
1.1.	опоздание
1.2	однократное отсутствие на работе без уважительной причины
1.3	невыполнение должностных обязанностей
1.4	невыполнение приказов по учреждению
1.5.	нарушение правил внутреннего трудового распорядка
2. Несоблюдение работником норм и правил	
2.1.	техники безопасности
2.2.	охраны труда
2.3.	санитарных норм и правил
2.4.	правил противопожарной безопасности
2.5.	правил антитеррористической безопасности
3. Обоснованных жалоб на действия работников учреждения.	

5.5. Основанием для снятия выплаты являются:

- приказ по учреждению о дисциплинарном взыскании за отчетный период;
- представление или докладная записка непосредственного руководителя работника, специалиста, ответственного работника, назначенного приказом директора учреждения.

6. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

6.1. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

6.2. Стимулирующие выплаты определяются балльной системой оценки в соответствии с порядком и условиями к установлению стимулирующих выплат за качество выполняемых работ.

6.3. Распределение и выплата стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения может осуществляться за месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год комиссией по стимулирующим выплатам, утвержденной приказом директора Учреждения на основе критериев балльной оценки.

6.4. Размеры стимулирующих выплат в баллах:

- 150-350% - работникам, набравшим 100 и более баллов по итогам работы за год при ежемесячной результативности;
- 101-150% - работникам, набравшим от 51 до 100 баллов;
- 71-100% - работникам, набравшим от 41 до 50 баллов;
- 51-70% - работникам, набравшим от 31 до 40 баллов;
- 21-50% - работникам, набравшим от 21 до 30 баллов;
- 10-20% - работникам, набравшим от 10 до 20 баллов;

От должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника.

6.5. Настоящее Положение устанавливает следующие основания и критерии для стимулирования работников:

Наименование выплаты	Критерии качества	Основание	Оценка
Критерии и показатели качества труда педагогических работников.			
Выплата за интенсивность в работе	Индивидуальная работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья и одаренными детьми	Справка Мониторинг	5 баллов
	Организация и проведение социально-значимой, организационно - массовой деятельности.	По учреждению	20 баллов
		На городском и районном уровне	30 баллов
	Участие в жюри конкурсов городского, районного и областного уровней	Приказ	5 баллов
	Работа в аттестационной комиссии педагогических работников	Приказ	10 баллов
Разработка и реализация творческих, социально-значимых проектов, создание информационно-творческого проекта (видеофильмы,	Отчёт о проделанной работе	20 баллов	

	презентации по направлениям деятельности, информационные каталоги).		
	Работа, связанная с организацией и ведением сайта учреждения	Своевременное обновление информации.	10 баллов
	Выполнение особо – важных и сложных заданий, связанных с работой по плану и вне плана:	По учреждению	30 баллов
		По управлению образования	50 баллов
	Организация работы в системе добровольной сертификации информационных технологий «ССИТ»	Приказ	50 баллов
Выплата за высокую результативность	Участие обучающихся творческих объединений в конкурсах, фестивалях, конференциях и т. д. различных уровней.	Городской уровень Приказ	2 балла
		Районный уровень Приказ	3 балла
		Областной уровень Приказ	4 балла
		Всероссийский уровень Приказ	5 баллов
		Международный уровень Приказ	6 баллов
	Наличие призовых мест обучающихся творческих объединений в конкурсах, фестивалях, конференциях и т. д. различных уровней.	Городской уровень Приказ	5 баллов
		Районный уровень Приказ	10 баллов
		Областной уровень Приказ	20 баллов
		Всероссийский уровень Приказ	40 баллов
		Международный уровень Приказ	50 баллов
	Участие педагогов в конкурсах, фестивалях, конференциях, семинарах различных уровней.	Городской уровень Приказ	3 балла
		Районный уровень Приказ	5 баллов
		Областной уровень Приказ	7 баллов
		Всероссийский уровень Приказ	10 баллов
		Международный уровень Приказ	20 баллов
	Наличие призовых мест педагогов в конкурсах, фестивалях, конференциях и семинарах различных уровней.	Городской уровень Приказ	10 баллов
		Районный уровень Приказ	20 баллов
		Областной уровень Приказ	30 баллов
		Всероссийский уровень Приказ	40 баллов
		Международный уровень Приказ	50 баллов

	Сохранность контингента обучающихся творческих объединений в течение 5 лет	100% сохранность (справка, мониторинг)	10 баллов
Выплаты за обобщение и распространение педагогического опыта	Представление собственного педагогического опыта: презентация; мастер-класс; публикация в печати, размещение материалов в сети Интернет.	Учреждение Приказ	5 баллов
		Городской уровень Приказ	10 баллов
		Районный уровень Приказ	15 баллов
		Областной уровень Приказ	20 баллов
		Всероссийский уровень Приказ	30 баллов
		Международный уровень Приказ	40 баллов
	Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Разработка и внедрение в работу инновационных концепций, технологий и методик.	10 баллов
	Использование новых форм организации учебно-воспитательного процесса.	6 баллов	
Выплаты к юбилейным датам	Юбилей творческого объединения детского коллектива (не менее 5 лет), достигшего высоких результатов.	Отчетное мероприятие Приказ	30 баллов
	Юбилей работы в учреждении (не менее 20 лет)	Приказ	30 баллов
Выплата за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом, не входящих в круг основных обязанностей работника	Выполнение должностных обязанностей, ведение документации по вакантной должности	Приказ	10 баллов
	Ведение работы с библиотечным фондом.	Перечень методической и учебной литературы	3 балла
	Ведение работы с костюмной базой.	Приказ по учреждению	5 баллов
	Работа в сети «Интернет», с компьютером, на официальном сайте РФ.	Своевременная сдача отчетов, обновление информации.	10-30 баллов
	Работа по хранению и систематизации фото и архива видео.	Электронная база фото и видео	10 баллов
	Активная работа со спонсорами и социальными партнерами.	Отчетная документация	8 баллов
	Ведение работы по хранению и систематизации архива и работу в локальной компьютерной сети.	Отчет о проделанной работе	10 баллов
Премияльные выплаты по итогам работы	Систематическая высокая результативность по итогам квартала, полугодия, учебного и календарного года	Мониторинг	30 баллов
Критерии и показатели качества труда административно – управленческого персонала, и иных работников.			

Выплата за интенсивность в работе Выплата за высокую результативность	Оперативность устранения аварийных ситуаций и недостатков.	Локальные акты	10 баллов
	Своевременное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.	10 баллов
	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону.	Акт приемки и другие локальные акты	10 баллов
	Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом ТСО.	Локальные акты	8 баллов
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	Локальные акты	10 баллов
	Выполнение заданий, не входящих в основные должностные обязанности по вакантным должностям	Приказ	10 баллов
	Умение самостоятельно принимать управленческие решения в хозяйственной деятельности	Приказ о поощрении, наградная документация	10 баллов
	Обеспечение безопасного функционирования учреждения	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	5 баллов
	Подготовка экономических расчётов, качественное ведение документации.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	5 баллов
	Рациональное расходование материалов и финансовых средств Учреждения.	Смета расходов	8 баллов
	Привлечение внебюджетных материально-финансовых ресурсов.	Договор	10 баллов
	Ведение работы по хранению и систематизации архива и работу в локальной компьютерной сети.	Приказ	20 баллов
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	Локальные	10 баллов
	Выполнение работ, связанных с укреплением материально-технической базы учреждения.	Локальные акты	10 баллов
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением	Локальные акты	10 баллов	

	средств).	10		
	Своевременное и качественное предоставление финансовой отчётности.		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	10 баллов
	Своевременное и качественное выполнение календарного финансового плана.		Баланс	10 баллов
Выплата за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника	Работа в сети «Интернет», с компьютером в программе 1с		Своевременное обновление информации.	10 баллов
	Работа, связанная с организацией и ведением сайта.		Своевременное обновление информации.	10 баллов
Премияльные выплаты по итогам работы	Систематическая высокая интенсивность и результативность по итогам квартала, полугодия, учебного и календарного года		Приказ о поощрении, наградная документация	30 баллов

6.6. Стимулирующие выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год.

7. КОМИССИЯ ПО МАТЕРИАЛЬНОМУ СТИМУЛИРОВАНИЮ.

7.1 Порядок определения размера выплат стимулирующего характера работникам за результаты работы:

- произвести подсчет баллов каждому работнику учреждения в месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год;
- составление акта распределения выплат;
- издание приказа по учреждению.