

ПРИНЯТО

Советом Учреждения

Протокол № 1 от 03.10.2016

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ДО

«Свежий ветер»

Мурышова С.В.

2016



ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении доплат и надбавок к должностным окладам и
распределении стимулирующего фонда оплаты труда
работников МБОУ ДО «Свежий ветер»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе «Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области от 14.07.2008 № 113-од и в соответствии с Постановлением мэра городского округа Тольятти от 23.10.2008г. № 2612-п/1 «О переходе в 2009 году на новую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений различных типов, реализующих дополнительные общеобразовательные программы и программы профессиональной подготовки, и муниципальных образовательных учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Тольятти», Положения об оплате труда работников МБОУ ДО «Свежий ветер» и определяет регламентацию деятельности учреждения по установлению надбавок и доплат к должностным окладам (окладам) и распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников.

1.2. Настоящее Положение ориентировано на принципы, заложенные в новой системе оплаты труда, разработано в целях обеспечения адекватного вознаграждения за труд и стимулирования работников МБОУ ДО «Свежий ветер» (далее Учреждение) в повышении качества труда, направленного на достижение результатов в решении учрежденческих и городских задач образования, совершенствовании кадрового потенциала, создании безопасных и комфортных условий образовательного процесса и жизнедеятельности Учреждения.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются на квартал, полугодие.

2. Порядок установления доплат и надбавок стимулирующего характера.

2.1. Доплаты стимулирующего характера – доплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также, поощрение за выполненную работу.

2.2. Доля фонда стимулирования работников Учреждения определяется ежегодно с учетом утвержденного финансирования и составляет не менее 10% от общего фонда оплаты труда работников.

2.3. Доплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в случае:

- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие обоснованных письменных заявлений и жалоб со стороны воспитанников, их родителей (или иных законных представителей) и других участников трудовой деятельности.

2.4. К доплатам стимулирующего характера относятся регулярные (установленные на 6 месяцев), текущие (установленные на 3 месяца) и единовременные (за отдельные разовые достижения либо к знаменательным датам).

2.5. Регулярная стимулирующая доплата связана с итогами работы, достижениями высоких результатов в профессиональной деятельности, способствующих повышению качества образования, имиджу Учреждения.

2.5.1. Основанием для регулярных стимулирующих доплат являются показатели оценки

качества труда по утвержденным критериям для каждой категории работников Учреждения. (Приложение 1-15).

2.5.2. Оценка качества труда работников Учреждения осуществляется Советом Учреждения 2 раза в год (сентябрь, февраль). Основанием для установления баллов по показателям при проведении оценки качества труда работников является критерии оценивания уровня профессиональной компетентности, результативности деятельности работника, содержащие конкретные результаты, итоги работы работников по каждому из показателей оценки качества труда, представляемая заместителям директора.

2.5.3. Определение размера регулярной стимулирующей доплаты работникам производится в следующем порядке: проводится бальная оценка результатов деятельности работников с использованием утвержденных Советом учреждения критериев оценивания уровня профессиональной компетентности, результативности деятельности работника (по всем категориям). Результатом балльной оценки является ведомость результатов оценки качества труда работников в разрезе показателей, подписанная членами Совета. Проводится расчет «стоимости» одного балла по каждому из показателей оценки качества труда. Для этого сумма средств фонда регулярных стимулирующих выплат, приходящихся на соответствующие критерии оценки качества труда, делится на общее количество баллов, которое могли бы набрать работники по данному критерию. Рассчитывается сумма регулярной стимулирующей доплаты работнику путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

2.6. Текущие доплаты стимулирующего характера являются дополнительной денежной выплатой к должностному окладу. Устанавливается в определенном процентном отношении к должностному окладу один раз в квартал. Перечень критериев оценки качества работы работников и размеры выплат приведены в Приложение № 16-31.

2.6.1. Основанием для установления текущих доплат стимулирующего характера на определенный период являются перечень критериев оценки качества работы в соответствии с утвержденными Советом учреждения критериями, которые предоставляются работниками заместителям директора до 25 числа ежеквартально. Перечень критериев оценки качества работы работников являются приложениями к протоколам, в которых определяется количество набранных работниками процентов.

2.6.2. Совет Учреждения рассматривает представленные перечни критериев оценки качества работы работников и принимает решение о персональном назначении текущих доплат стимулирующего характера по каждому работнику. Протокол Совета является основанием для утверждения текущих стимулирующих доплат.

2.7. В случае экономии фонда оплаты труда и за счёт части стимулирующего фонда, работникам могут быть выплачены единовременные доплаты, на время выполнения определённой работы, за выдающиеся успехи в профессиональной деятельности, высокую результативность работы, подготовку призеров городского и областного туров, соревнований, конкурсов учащихся, за качественное ведение учебных занятий и внедрение новых педагогических технологий, за активное участие в организации проведения и участия в массовых мероприятиях, за активное участие в общественной жизни учреждения; за выполнение особо важных или срочных работ, за сложность и напряженность труда, за положительную динамику результатов в решении учрежденческих и городских задач; иные поощрительные доплаты.

2.8. Максимальный размер текущих доплат стимулирующего характера не ограничен.

2.9. Стимулирующие надбавки отменяются или уменьшаются:

- в связи со спадом объема деятельности;
- при ухудшении качества работы;
- при несвоевременном выполнении заданий;
- при нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора учреждения.

2.10. Все доплаты и надбавки стимулирующего характера оформляются приказом директора.

2.11. Выплаты директору устанавливаются распоряжением заместителя мэра городского округа Тольятти.

3. Порядок установления доплат и надбавок компенсирующего характера к должностным окладам (окладам).

3.1. Доплаты компенсирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в случае:
- производственной необходимости;
- наличия вакансий.

3.2. Структура и размер доплат компенсирующего характера работникам включает в себя:

- За работу в выходные и нерабочие праздничные дни - В порядке и размерах, установленных ТК РФ;
- За сверхурочную работу - В порядке и размерах, установленных ТК РФ;
- За совмещение профессий (должностей) - от 10 % до 100%;
- За расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, выполнение работ различной квалификации - от 10 % до 100%;
- За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - от 20 % до 100%;

3.3. Доплаты компенсирующего характера работникам Центра устанавливаются директором учреждения с учетом вышеназванной структуры, по представлению руководителя службы (отдела) и при согласии работника, на период выполнения своих трудовых обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и оформляются приказом. Оплата производится пропорционально отработанному времени.

4. Премии и единовременные поощрительные выплаты

4.1. В Центре могут быть установлены единовременные премии и единовременные поощрительные начисления, выдаваемые на основе общей оценки труда работников вне системы оплаты труда, которые не учитываются при подсчете среднего заработка.

4.2. Размеры премий работников носят персонафицированный характер и определяются в каждом случае в зависимости от наличия экономии средств фонда оплаты труда.

4.3. Работникам, совершившим административные или дисциплинарные поступки, премии не устанавливаются на период действия взыскания.

4.4. Премии определяются директором Центра (по представлению руководителей служб) в виде фиксированной суммы за:

- выполнение общественно-значимых дел;
- выполнение особо важной работы, организацию и проведение областных, городских и внутриучрежденческих мероприятий различной направленности,
- качественную организацию и проведение учебно-воспитательного процесса и создание современных условий для воспитательной и образовательной деятельности,
- по итогам содержательной, качественной работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год,
- организацию и проведение научно-методических мероприятий;
- за личные достижения и достижения обучающихся;
- за положительную динамику результатов в решении учрежденческих и городских задач;
- качественную подготовку Центра к новому учебному году;
- качественное содержание систем жизнеобеспечения административных помещений, автотранспорта, оборудования;
- качественную организацию и проведение мероприятий по техническому обеспечению, ремонту, монтажу технических средств и сооружений,
- своевременное и качественное предоставление отчетной документации и планово-аналитических материалов в вышестоящие органы,
- эффективную организацию использования материально-технических и финансовых ресурсов,
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу,
- к юбилейным датам – 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет, - за многолетний, творческий и

результативный труд,

– при выходе на пенсию.

4.5. За добросовестное выполнение должностных обязанностей работник Учреждения может быть премирован по итогам квартала и учебного года.

4.6. Размер премии конкретного работника определяется в пределах общей суммы выделенных средств, но не более 200 % установленного работнику должностного оклада.

4.7. Премии работникам Учреждения выплачиваются по приказу директора Учреждения.

4.8. Премирование директора Учреждения производится приказом учредителя.