


Согласовано
Председатель ПК МБУДО ДДТ
муниципального образования
Успенский район

 И.А.Иваненко
« 23 » 2018 г.



Утверждаю
Директор МБУДО ДДТ
муниципального образования
Успенский район

 Н.В.Корниенко
« 08 » 2018 г.



Положение о порядке осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБУДО ДДТ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБУДО ДДТ разработано с целью совершенствования оплаты труда работников учреждения путём определения единого подхода к порядку установления выплат стимулирующего характера и в связи с переходом на эффективные контракты.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы», Постановлением главы администрации муниципального образования Успенский район от 29.09.2008 года № 1124 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Успенского района» и Постановлением главы администрации муниципального образования Успенский район от 10.10.2008 года № 1190 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Успенского района».

1.3. Настоящее Положение направлено на обеспечение соответствия оплаты труда работников учреждения, качеству оказания образовательных услуг (выполнения работ) через установление размеров выплат стимулирующего характера (поощрения) за эффективность и высокие результаты работы по заданным критериям и показателям.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются в целях повышения эффективности их деятельности и за высокие результаты работы.

2. Размеры и порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты (премии):

- премия (стимулирующая выплата) по итогам работы за (месяц, квартал, полугодие, год) (согласно критериям эффективности);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия (стимулирующая выплата) за интенсивность и высокие результаты работы (согласно критериям эффективности).

2.2. Премирование работников осуществляется в целях повышения их ответственности, заинтересованности в реализации возложенных на них задач и функций, укрепления исполнительской дисциплины, стимулирования высокопрофессионального и инициативного труда.

2.3. На премирование работников используются денежные средства фонда оплаты труда учреждения, а также экономия по фонду оплаты труда.

2.4. Премирование работников производится на основании приказа директора учреждения в соответствии с Положением и устанавливается в % или абсолютных размерах. За инициативу в работе, достижение высоких практических результатов, выполнение заданий с высоким качеством, выполнение специальных поручений и проведение мероприятий работники могут быть дополнительно премированы при наличии экономии средств фонда оплаты труда. Премии работникам из фонда экономии оплаты труда учреждения максимальным размером не ограничиваются и устанавливаются приказом директора учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника. Премии из фонда экономии оплаты труда могут выплачиваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие или год.

2.5. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы (согласно критериям эффективности).

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере на основании критериев эффективности. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

2.6. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

2.7. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы (согласно критериям эффективности).

Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере на основании критериев эффективности. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

2.8. Выплаты могут производиться при исполнении обязанностей работникам по основной работе и по совместительству.

3. Порядок премирования

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Комиссией по определению размера поощрения по результатам эффективности деятельности работников учреждения, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора.

3.2. Директор учреждения представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования.

4. Порядок распределения стимулирующих выплат (премий) педагогическим работникам

4.1 Распределение дополнительных стимулирующих выплат педагогическим работникам по результатам труда производится Комиссией по определению размера поощрения по результатам эффективности деятельности работников учреждения, в состав которой входит председатель Совета учреждения, председатель первичной профсоюзной организации,

директор учреждения и другие представители администрации и педагогического коллектива.

4.2. Комиссия по определению размера поощрения по результатам эффективности деятельности работников учреждения осуществляет анализ и оценку результативной деятельности педагогических работников на основании самоанализа педагогических работников (отчета) и представления или ходатайства заместителей директора по учебно-воспитательной и методической работе, заведующих методическими объединениями. Оценка результативности труда педагогов производится строго персонально, согласно представленным подтверждающим документам.

4.3. Оценка эффективности деятельности педагогических работников учреждения для установления размера дополнительной стимулирующей выплаты производится 1 раз в месяц Комиссией по определению размера поощрения по результатам эффективности деятельности работников учреждения. Положение о работе Комиссии, её состав утверждаются приказом директора.

4.4. Размер поощрения за месяц по результатам эффективности деятельности педагогических работников устанавливается на основании их отчёта. Отчёт педагогического работника представляет собой оценочный лист с указанием показателей, критериев оценки его деятельности. Работник имеет право приложить к отчёту пояснительную записку и копии подтверждающих документов.

4.5. Отчёт (оценочный лист) для установления поощрения педагогические работники учреждения направляют в Комиссию по определению размера поощрения деятельности работников учреждения в срок до 20 числа текущего месяца.

4.6. Размер поощрения за месяц устанавливается в абсолютных размерах к должностному окладу Комиссией в соответствии с итоговой суммой набранных баллов по показателям и критериям оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения. Комиссия на основании всех имеющихся материалов и данных заполняет соответствующий раздел оценочного листа с указанием баллов по каждому педагогическому работнику учреждения. Произведенный Комиссией расчет оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём комиссии.

4.7. Оценочные листы и данные по размерам дополнительных стимулирующих выплат за месяц педагогическим работникам учреждения рассматриваются и утверждаются на заседании Комиссии не позднее 30 числа текущего месяца. После утверждения оценочные листы доводятся до сведения педагогических работников учреждения для ознакомления.

4.8. Оценочные листы, направленные с нарушением сроков на заседании Комиссии не рассматриваются. В случае не предоставления со стороны педагогического работника учреждения оценочного листа комиссия не

рассматривает вопрос о его стимулировании по результатам эффективности деятельности.

4.9. Члены комиссии и лица, присутствующие на заседаниях, на которых происходит оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников, обязаны не разглашать информацию о ходе заседаний, и несут ответственность за разглашение персональных данных работников учреждения (размер дополнительных стимулирующих выплат и т.д.).