

СОГЛАСОВАНО
с первичной профсоюзной
организацией
председатель ПК
_____А.С.Селезнева

УТВЕРЖДЕНО
Директор Дома творчества
п. Карымское

_____И.К.Антонова
19 декабря 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О выплатах стимулирующего характера и премировании работников

1.Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Коллективным договором, Положением об оплате труда работников Дома творчества п. Карымское (далее - работников учреждения) и направлено на повышение ответственности работников учреждения на качественное, своевременное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и стимулирование достижения наиболее высоких результатов в сфере профессиональной деятельности.

1.2. Для работников учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующая часть заработной платы педагогических работников.
- премиальные выплаты

1.3. Установление стимулирующих выплат производится постоянно действующей рабочей комиссией, созданной приказом директора.

Комиссия по установлению стимулирующих выплат определяет итоги и показатели работы работников. Результаты работы комиссии оформляются протоколом, который служит основанием для начисления стимулирующих выплат.

2. Стимулирующая часть заработной платы педагогических работников

2.1. Стимулирующая часть заработной платы педагогических работников выплачивается с учетом достигнутых результатов деятельности, на основании критериев и показателей приложения №1.

2.2. Для распределения стимулирующей части зарплаты педагогических работников Учреждения создается комиссия, с обязательным включением в неё представителя первичной профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

2.3. Администрация ОУ представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для распределения стимулирующей части зарплаты.

2.4. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола директор ОУ издает приказ о стимулирующих выплатах.

2.5. При определении размера стимулирующей части заработной платы педагогических работников, каждому показателю устанавливается весовой коэффициент в баллах в зависимости от значимости показателя.

2.6. Размер стимулирующей части заработной платы педагогических работников определяется следующим образом: на основе проведенной оценки профессиональной деятельности педагогических работников производится подсчет баллов за соответствующий период по всем критериям и показателям с учетом их весового коэффициента.

После подсчета баллов составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником.

Размер стимулирующей части заработной платы педагогических работников рассчитывается на основании суммы баллов и их оценочной стоимости, которая определяется по формуле: $C: \sum_{\text{общая}} = I$ где С- фонд подлежащий распределению, $\sum_{\text{общая}}$ – общая сумма баллов, I – стоимость одного балла.

Если на педагогического работника учреждения в период, за который устанавливается стимулирующая часть заработной платы, налагалось дисциплинарное взыскание, то общая сумма баллов оценки деятельности педагогического работника уменьшается: при замечании – на 25 процентов, при выговоре – на 50 процентов.

2.7. стимулирующая часть заработной платы педагогических работников распределяется между фактически работающими педагогическими работниками по мере поступления денежных средств на указанные цели.

3. Виды премиальных выплат работникам учреждения

3.1. Премииальные выплаты в учреждении производится в виде премирования по итогам работы:

- премирование по итогам работы за месяц
- премирование по итогам работы за квартал
- единовременная премия за качественное выполнение порученного объема работ
- единовременного денежного вознаграждения по итогам работы за календарный год

3.2. Премирование разового характера в связи:

- за многолетнюю добросовестную работу и весомый вклад в развитие учреждения
- с награждением почетными грамотами, почетными званиями
- с профессиональными и другими праздниками
- в иных случаях и ситуациях заслуживающих особого внимания

Источником выплат премий является экономия фонда оплаты труда.

Ограничений по количеству премиальных выплат в течение учебного года не устанавливается.

4. Порядок премирования работников учреждения работы за месяц, квартал

4.1. Премия по итогам работы за месяц, квартал является частью денежного содержания работников учреждения, выплачивается одновременно с выплатой заработной платы за расчетный период.

4.2. Премирование работников учреждения по итогам работы за месяц, квартал производится пропорционально фактически отработанному времени, в зависимости от индивидуальных результатов деятельности работников учреждения при условии выполнения ими следующих основных показателей премирования:

4.2.1. образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;

4.2.2. своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов, поручений директора учреждения;

4.2.3. проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;

4.2.4. большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;

Педагогические работники премируются за:

4.2.5. своевременное и эффективное планирование и организацию образовательного процесса;

4.2.6. высокий уровень достижений обучающихся;

4.2.7. высокую результативность участия обучающихся и педагога в мероприятиях различного уровня;

4.2.8. эффективное выполнение научно-методической и опытно-экспериментальной работы, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию авторских программ, курсов, учебных пособий;

4.2.9. образцовое ведение документации;

4.2.10. повышение уровня профессиональной компетенции;

Административный персонал премируется, кроме общих оснований за:

4.2.11. личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;

4.2.12. внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы;

4.2.13. качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации

4.2.14. эффективный контроль за ходом образовательного процесса; обслуживающий персонал премируется за:

4.2.15. своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;

4.2.16. содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса.

5. Порядок выплат единовременной премии за качественное выполнение порученного объема работ

5.1 Премия за качественное выполнение порученного объема работ выплачивается единовременно по итогам работы, в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда и в целях материального стимулирования, концентрации усилий работников для работы над важнейшими задачами, эффективными для учреждения.

5.2 Основанием выплаты премии является: личное участие в своевременном либо досрочном выполнении работником особо важного срочного задания на высоком профессиональном уровне, выполнение в срочном порядке задания. Имеющего важное значение, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, качественное и оперативное выполнение важных и срочных заданий и поручений, внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности.

5.3. Условиями премирования являются:

- личный вклад работника в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ
- увеличение интенсивности труда, достижение количественных и качественных показателей

5.4. Выплаты единовременной премии за качественное выполнение порученного объема работ производится на основании приказа директора учреждения.

6. Порядок выплаты единовременного денежного вознаграждения (премирования) по итогам работы за календарный год

6.1. Единовременное денежное вознаграждение (премирование) по итогам работы за календарный год выплачивается работникам учреждения, проработавшим не менее шести месяцев в отчетном году, состоящим в списочном составе на 31 декабря и не имеющим дисциплинарных взысканий, пропорционально фактически отработанному ими времени в зависимости от личного вклада работника учреждения в общие результаты работы учреждения.

6.2. Работники учреждения, ушедшие в отчетном году в отпуск по уходу за ребенком, а так же вышедшие из отпуска по уходу за ребенком, имеют право на единовременное денежное вознаграждение по итогам работы

за год в размере, пропорциональном фактически отработанному времени, в зависимости от их личного вклада в общие результаты работы учреждения.

6.3. Основанием для рассмотрения директором учреждения вопроса о выплате единовременного денежного вознаграждения работникам учреждения являются отчеты о выполнении годовых планов работы.

6.4. Выплаты единовременного денежного вознаграждения по итогам работы за год производятся на основании приказа директора учреждения.

7. Порядок выплаты разового денежного вознаграждения

7.1 Работникам учреждения, имеющим трудовые заслуги и не имеющим дисциплинарных взысканий, при наличии экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться разовые денежные выплаты (премии), указанные в п. 3 данного положения.

8. Размеры и условия выплаты премии

8.1. Решение о премировании работников и размере премирования принимается по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора.

8.2. выплаты премиального характера (премии) могут устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

8.3. На премиальные выплаты, установленные в процентном отношении, устанавливаются компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

8.4. Размеры премий максимальными размерами не ограничиваются.

8.5. Работникам учреждения, вновь принятым на работу и проработавшим не полный месяц, выплата премии за первый месяц работы не производится.

8.6. Время, в течение которого работник не работал в связи с болезнью, нахождением в отпуске без сохранения заработной платы, в учебном отпуске, оплачиваемом или не оплачиваемом, при начислении премии не учитывается.

8.7. Работникам учреждения, проработавшим не весь отчетный период, премии выплачиваются в полном начисленном объеме, в связи:

- с переводом на другую должность
- с обучением на курсах повышения квалификации с отрывом от исполнения служебных обязанностей.

8.8. Работникам учреждения, уволенным с работы по собственному желанию с уходом на пенсию, поступлением в учебные заведения, в связи с болезнью, в случае, когда нетрудоспособность наступила вследствие производственной травмы, профессионального заболевания, а так же по другим уважительным причинам в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (

пункты 2, 5, 8 части 1 статьи 77; пункты 1, 2 части 1 статьи 81; пункты 1,2,3,5,6,7 части 1 статьи 83), премия начисляется за фактически отработанное время в данном месяце.

8.9. Работникам учреждения, уволенным с работы по другим основаниям, выплата премии за месяц, в котором произошло увольнение, не производится.

8.10. Премии работникам работающих на условиях совмещения или совместительства, начисляются на должностной оклад работника в расчете на месяц, как по основной должности, так и по должности занимаемой на условиях совмещения или совместительства (при условии выполнения пункта 4.2) и наличии экономии фонда оплаты труда.

8.11. Премирование работников учреждения в период, за который устанавливается премия, налагалось дисциплинарное взыскание, то общая сумма премирования уменьшается: при замечании – на 25 процентов, при выговоре – на 50 процентов.

8.12. Все виды премирования работников производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.

9. Заключительное положение

9.1 Споры, возникающие в ходе исполнения настоящего Положения, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.2 Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Дом творчества п. Карымское»

Приложение № 1

Критерии стимулирующих выплат за качество выполняемых работ.

№ п/п	критерий	показатели	расчет показателя	шкала в баллах
1	Активность во внеурочной деятельности (обучающиеся)	участие и результат в мероприятиях различного уровня	участие: - заочное - очное без выезда - очное с выездом (за каждый день + 1б.) результат: - заочный - поселковый - районный - краевой - всероссийский - международный	1б. 2б. 3б. 1б. 1б. 2б. 3б. 4б. 5б.
2	Активность в воспитательной деятельности (обучающиеся)	организация и проведение воспитательных мероприятий различного уровня	- поселковый - районный - краевой - всероссийский - международный	0,5б. 1б. 2б. 3б. 4б.
3	Участие в методической, научно-исследовательской работе (педагог)	участие и результативность педагога в мероприятиях различного уровня организация и проведение мероприятий различного уровня	участие: - заочное - очное уровни (очное) - поселковый - районный - краевой - всероссийский - международный результат: - заочный - поселковый - районный - краевой - всероссийский - международный - поселковый - районный - краевой	2б. 2б. 3б. 4б. 5б. 6б. 3б. 4б. 5б. 6б. 7б. 8б. 3б. 4б. 5б.

4	Организация и проведение площадок и мероприятий в период каникул и летней оздоровительной кампании	массовость помощь в организации и проведении площадок и мероприятий	до 20 человек 21-30 человек 31 и более показателя нет	26. 36. 46. 16.
5	Отчет о мероприятиях по критериям № 1, 2, 3. 4	подача отчета для размещения на официальном сайте учреждения и в группе социальной сети Вконтакте, обновление информации на стенде в учреждении	- обновление стенда - статья и фотоотчет - видеоотчет	16. 26. 46.
6	Выполнение трудовых функций в соответствии с должностной инструкцией педагога	ведение документации, обеспечивающей реализацию и выполнение дополнительной общеобразовательной программы	своевременное оформление документации	106.