

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о материальном стимулировании работников**  
МБУДО «Центр творческого развития»

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением администрации муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области от 21.09.2011года № 2103 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» и муниципальных казенных учреждениях МО «Кингисеппский муниципальный район» по видам экономической деятельности».

1.2. Настоящее положение устанавливает порядок материального стимулирования работников МБУДО «ЦТР».

1.3. Работникам ЦТР выплаты стимулирующего характера осуществляется в следующих видах:

- Персональной надбавки:
  - за наличие почетных званий;
  - за квалификационную категорию;
  - за работу не входящую в круг основных обязанностей
  - за эффективность, высокое качество и результаты работы
- Доплаты за непрерывный стаж работы в ЦТР;
- Доплата до установленного постановлением АМО «Кингисеппский муниципальный район» размера минимальной заработной платы;
- Единовременных премий;
- Материальной помощи;
- Выплаты за счет субсидии на повышение заработной платы педагогическим работникам в соответствии с Указом Президента

1.4. Источником средств для материального стимулирования работников являются:

- стимулирующий фонд образовательного учреждения, устанавливаемый ежемесячным приказом Комитета по образованию администрации МО «Кингисеппский муниципальный район»;
- экономия фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из – за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.

1.5. Материальное стимулирование работников производится в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда ЦТР.

1.6 Материальное стимулирование работников, предусмотренное настоящим Положением, устанавливается приказом директора по учреждению на основании рекомендаций Комиссии по материальному стимулированию ЦТР (далее – Комиссия)

1.7. Состав Комиссии утверждается приказом директора на основании решения общего собрания коллектива.

1.8. Материальная помощь работникам, предусмотренная настоящим Положением, устанавливается приказом директора на основании личного заявления работника или ходатайства руководителя структурного подразделения.

**2. Размер и порядок выплаты персональных надбавок и доплат**

**2.1.** Персональные надбавки и доплаты устанавливаются в % от должностного оклада (ставки заработной платы педагогических работников) по следующим видам:

**2.1.1.** Персональная надбавка за наличие почетных званий:

- Почетное звание «Народный» - 30%;
- Почетное звание «Заслуженный» - 20%;
- Почетное звание «Почетный учитель» - 20%;
- Почетное звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 20%;

- Почетный работник общего образования Российской Федерации – 10%.

При наличии у работника нескольких почетных званий персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника;

#### 2.1.2. Персональная надбавка за квалификационную категорию:

- Педагогическим работникам за наличие категории в размерах:
  - высшая квалификационная категория - 30 процентов;
  - первая квалификационная категория - 20 процентов;

2.1.3. Персональная надбавка за работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливается приказом директора на определенный период, во время проведения тарификации, согласно приложению № 1 к настоящему Положению и прописывается в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником.

2.1.4. Надбавка за эффективность, высокое качество и результаты работы устанавливается в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу по результатам работы за месяц, квартал, календарный и учебный год. Выплата надбавки производится, в пределах стимулирующего фонда оплаты труда по учреждению, по приказу директора на основании предложений Комиссии по материальному стимулированию, согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

2.1.5. Доплата за непрерывный стаж работы в ЦТР устанавливается в следующих размерах:

- от 3х до 5 лет 500 руб
- от 5 до 10 лет 700 руб
- от 10 до 15 лет 1000 руб
- от 15 и более 1500 руб

2.1.6. Доплата до установленного постановлением АМО «Кингисеппский муниципальный район» размера минимальной заработной платы производится пропорционально отработанному времени с учетом всех начисленных выплат.

2.2. Размер надбавок конкретного работника, установленных по п. 2.1.3 и п. 2.1.5 настоящего Положения, может быть снижен, или выплата прекращена до истечения указанного срока при ухудшении показателей работы, нарушениях трудовой дисциплины, за предоставление недостоверной информации или несвоевременное предоставление требуемой информации, а также невыполнение приказов, распоряжений, требований директора. Снижение размера надбавок или прекращение выплаты надбавок производится на основании приказа директора с указанием причин.

2.3. Персональные надбавки работникам устанавливаются при наличии оснований приказом директора, выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

### 3. Порядок установления премии и условия их выплат

3.1. Премии выплачиваются работникам по приказу директора, на основании предложений Комиссии по материальному стимулированию и порядком, определенным настоящим Положением.

3.2. Учет показателей премирования по каждому работнику ведут руководители структурных подразделений учреждения. По окончании периода премирования результаты представляются председателю комиссии по материальному стимулированию для выработки рекомендаций директору учреждения.

3.4. Основным условием премирования является объем деятельности, превышающий результаты Показателей эффективности деятельности при отсутствии существенных замечаний.

3.5. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. В этом случае работник исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

3.6. Размер премии не зависит от стажа работы работника и максимальными размерами не ограничивается.

3.7. Премии работникам могут устанавливаться по итогам работы за учебный год, за месяц, квартал, полугодие. Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, профессиональными праздниками, в связи с уходом на пенсию, предложениями органов самоуправления учреждением.

3.8. Работники разово премируются за награждение:

- Грамотой Комитета общего и профессионального образования ЛО в размере 3000 рублей;
- Грамотой ГБОУ ДОД «Центр «Ладога», грамотой Комитета по образованию АМО «Кингисеппский муниципальный район» в размере 2000 рублей;
- Грамотой МБУДО «ЦТР» в размере 1000 рублей.
- Благодарностями и Грамотами администрации и Совета депутатов МО «Кингисеппский муниципальный район» в размерах на основании распоряжений в соответствии с Положениями о Благодарностях и Грамотах АМО и СД МО «Кингисеппский муниципальный район»

3.9. Премии могут выплачиваться только при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в МБУДО «ЦТР»

#### **4. Выплаты за счет субсидии выделенной на повышение заработной платы педагогическим работникам**

4.1. Субсидия предоставляется в целях достижения показателей эффективности в сфере дополнительного образования детей в соответствии с планом мероприятий.

4.2. Выплаты производятся ежемесячно (за исключением летнего периода работы) из расчета выделенных средств, согласно приложения № 3 «Выплата за эффективность и качество работы педагогическим работникам» к настоящему Положению. Оставшиеся средства распределяются педагогическим работникам пропорционально отработанному времени в соответствии с установленной нагрузкой.

#### **5. Порядок и условия выплаты материальной помощи.**

5.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику (семье умершего работника или пенсионера в особых случаях) на основании личного заявления.

5.2. Работникам, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

5.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219 постановления Правительства РФ от 19 марта 2011г. № 201, либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201),- по личному заявлению работника или ходатайству руководителя структурного подразделения с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

5.4. В случае смерти работника или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры.

5.5. По представлению руководителя структурного подразделения, профкома сотрудников возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

5.6. Оказание материальной помощи производится только по личному заявлению работника на основании приказа руководителя учреждения.

#### **6. Изменение размеров выплат стимулирующего характера, а также выплат за счет субсидии**

7.1. Комиссия по материальному стимулированию в течение года по мере необходимости рассматривает вопросы об изменении размеров выплат стимулирующего характера в виде надбавок

7.1.1. Размер, установленных выплат, а также выплат за счет субсидии работникам сокращается:

- за разовое нарушение трудовой дисциплины – до 40%,
- исполнительской дисциплины – до 30 %,
- за несвоевременную сдачу документации, за невыполнение распоряжений директора до 20%

- за наличие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в суд – до 100 %,
- за нарушение Устава Учреждения, за нарушение правил внутреннего трудового распорядка – до 100 %.