

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 21.09.2011 года № 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 разработано в целях:

- повышения уровня доходов работников Учреждения;
 - установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
 - усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
 - расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда;
- и 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 постановлениями 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 %.

Приложение № 1
к Положению «О материальном
стимулировании работников МБУДО «ЦТР»

Перечень работ не входящих в круг основных обязанностей, выполняемых работниками постоянно с установлением ежемесячной надбавки заработной платы.

Перечень работ не входящих в круг основных обязанностей	% от ставки должн.оклада
1.1. Заведование учебным кабинетом, содержание его в соответствии с требованиями нормативных документов и эстетическое оформление	10%
1.2. Подготовка материалов для СМИ, для официального сайта, информационных мониторинговых систем	10%
1.3. Заведование учебно-опытным участком, ведение документации по УОУ	30 %
1.4. Исполнение обязанностей в составе групп по ГО и ЧС в соответствии с ежегодным приказом	10%
1.5. Выполнение обязанностей ответственного по охране труда	20 %
1.6. Выполнение постоянных обязанностей по администрированию компьютерной сети и техническому обеспечению защиты информации, в том числе персональных данных	10% - при наличии норматива 10 ПК + 1 сеть
1.7. Расширение зоны деятельности при работе на 2х и более зданиях.	10 %
1.8. Подготовка документов для начисления заработной платы работников для предоставления в МКУ «КМЦУ» (табеля, тариф.списки, приказы, б/листы и т.д.)	50 %
1.9. Выполнение постоянных обязанностей оператора ввода данных в информационные системы документооборота учреждения (СГО, РГИС, РГИСЭЛО и модуль ГИС ЭНЭФ и т.д.)	50%
1.10. Учет, контроль, хранение костюмерного фонда, а также стирка и ремонт	40 %
1.11. Выполнение мероприятий санитарно-эпидемиологического режима, работу с дезинфицирующими средствами, работа с отходами 4 класса опасности (дворники, уборщики служебных помещений)	12-30 %
1.12. Выполнение постоянных обязанностей по контролю режима доступа в учреждение (гардеробщики, уборщики служебных помещений)	10-30%
1.13. Выполнение обязанностей по ведению кадрового делопроизводства	30 %
1.14. Моделирование и своевременное обновление сайта	10%
1.15. Настройка, техническое обслуживание и ремонт звуко-видео аппаратуры.	10-15 %
1.16. Контроль за функционирование инженерных систем и технических систем охраны здания в ночное время	10 %
1.17. Опытнo- экспериментальная работа в отделах УОУ ответственным за разделы (ведение документации, постановка опытов, арготехнические работы)	до 10 %
1.18.Исполнение обязанностей лица, ответственно за эксплуатацию электроустановок зданий учреждения (при наличии соответствующего допуска)	10% за 1 электроустановку
1.19. Исполнение обязанностей контрактного управляющего учреждения	10%
1.20. Учет, содержание, выдача, прием книг библиотечного фонда и медиатеки	10%

Приложение № 2
к Положению «О материальном
стимулировании работников МБУДО «ЦТР»

Показатели эффективности деятельности

1. Показатели формируются в соответствии со своим типом для различных категорий работников:

Показатели	Сумма по разовой выплате
2.1. Трудовое участие в ремонте кабинета и других помещений учреждения	200-1000
2.2. Достижение воспитанниками высоких результатов на мероприятиях (соревнованиях конкурсах):	
Муниципальный уровень 1-3 место	700-1000
Региональный уровень 1-3 место	1200-1500
Федеральный уровень 1-3 место	1700-2000
Международный уровень 1-3 место	2300-2500
2.3. Участие воспитанников в мероприятиях различного уровня (выставках, фестивалях, концертах) отмеченное почетными грамотами (дипломами)	
Муниципальный уровень	200-700
Региональный уровень	700-1200
Федеральный уровень	1000-1700
Международный уровень	1500-2300
2.4. Изготовление методического материала, наглядных пособий, реквизита, выставочных работ.	200-2000
2.5. Оформление материалов и подготовка исследовательских работ для участия во Всероссийских конкурсах.	300-2500
2.6. Участие в опытно-экспериментальной, креативной и инновационной работе	300-2500
2.7. Сохранность контингента обучающихся (по итогам уч.года)	500
2.8. Работа в составе комиссий по инвентаризации и списанию материальных средств	500
2.9. Выполнение мероприятий в составе групп ГО и ЧС (экстренные ситуации, тренировки) в соответствии с приказом директора	300
2.11. Работа по подготовке к массовым мероприятиям и участие в их проведении (в зависимости от уровня мероприятия)	300-2500
2.12. Сезонное увеличение объема работ по уборке территории, работа в особых погодных условиях и работы на учебно-опытном участке.	500-1200
2.13. Оформление мероприятий вне учреждения (выставок, концертов, фестивалей, торжественных мероприятий)	300-3000
2.14. Трудовое участие в ремонтных и аварийных работах	200-1500
2.15. Выполнение работ, связанных с повышенными трудозатратами, с высоким качеством и в установленные сроки. Участие в разработке и внесении изменений в локальные акты учреждения	500-2500
2.17. Ведение съемки мероприятий и составление фотоотчетов.	500-700
2.18. За сложность, напряженность и высокое качество работы	500-2000

Выплата за эффективность и качество работы педагогических работников МБУДО "ЦТР" за счет субсидии (код 505)

№ п/п	Уровень участия	Конкурсы, соревнования			Выставки (предоставление работ) Концерты	Участие в методических семинарах и мастер- классах	Открытые занятия, организация мероприятий	Участие в мероприятиях (чл. жюри, ведущий, звукорежис, участник)
		Заочно (руб)	Очно (руб)	Достижения (руб)	(руб)	Очно (руб)	(руб)	(руб)
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	ЦТР, ОУ	200-500	300-700	500-1000	300-1000	500-1000	1000-1500	300-500
2	Город, район	200-500	500-700	700-1000	700-1500	1000-1500	1500-2000	500-1000
3	Область	700-1000	1000-1200	1200-1500	1500-2000	1500-2000	2000-2500	1000-1500
4	Россия	1000-1400	1400-1700	1700-2000	2000-2500	2000-2500	3000	1500-2000
5	Международный	1500-2000	2000-2300	2300-2500	2500-3000	2500-3000	3500	2000-2500

п.2-4. Интернет-конкурсы - участие - 400 руб, достижение - 600 рубл.

п.5 Участие в выставке учитывается при предоставлении не менее 10 работ

1. Размер денежного вознаграждения определяет комиссия по материальному стимулированию, на основании поданных педагогами заявок, учитывая уровень и объем подготовки к мероприятиям.
2. При количестве участников конкурса, выставки (в одном конкурсе , в одной номинации) более 5-ти человек сумма вознаграждения удваивается
3. При наличии 3-х или более призовых мест в одном конкурсе, выставке сумма вознаграждения удваивается
4. Личное выступление педагога или персональная выставка оцениваются дополнительно в соответствии с таблицей.

9. Работа с документацией

1. Ведение текущей документации (журналы учета , справки, программы, отчеты) по результату проверок и мониторингов

	без замечаний	700 руб.
	с незначительными замечаниями	500 руб
	с исправленными замечаниями на момент проверки	300 руб.

2. Ведение личных дел учащихся (документы по зачислению, учет достижений, поощрения и награды и др.) по результатам проверок		
	без замечаний	1000 руб.
	с незначительными замечаниями	700 руб
	с исправленными замечаниями на момент проверки	500 руб.

3. Предоставление оперативной информации по запросам руководства		
	в полном объеме и назначенный срок	500 руб.
	в срок с поправками и замечаниями	300 руб.

4. Подготовка материалов для публикаций в СМИ		
	публикации в печатных профильных изданиях	
	методические материалы и авторские статьи	1000 руб.
	проекты и авторские работы учащихся	800 руб.
	предоставление материала (более 3х в м-ц)	500 руб.
	публикации на официальном сайте, ВК, периодических изданиях и др.	
	методические материалы и авторские статьи	500 руб.

За несвоевременную сдачу документации, невыполнение распоряжений директора размер выплат из общей суммы за эффективность и качество может уменьшаться от 10% до 50%

10.	10. Учет наполняемости групп и сохранность контингента по итогам проверок и мониторинга	
	100% учащихся в каждой группе	отсутствие 20% учащихся
	с учетом отсутствия по обоснованной причине	по уважительной причине без письменного подтверждения
	1000 руб	500 руб.