

Утверждено
Директор Центра
«Молодые таланты»
[Handwritten signature] Васильева Е.О.



Согласовано
Пед.совет
[Handwritten signature]
от 31.08.2018
№ 31

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулировании деятельности
работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Центр «Молодые таланты»

Рыбинск, 2018

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение определяет цель морального и материального стимулирования - усиление заинтересованности работников Центра в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление социально-экономической заботы работников Центра, повышение качества образовательного процесса, а также закрепление в Центре высококвалифицированных кадров.

1.2 Действие положения распространяется на всех сотрудников Центра.

1.3 Настоящее положение предполагает следующие формы стимулирования: через оплату труда, доплаты и надбавки, премирование, социальные программы, а так же нетрадиционные способы стимулирования.

1.4 К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты надбавок за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты надбавок за качество выполняемых работ;
- доплаты и надбавки компенсационного характера;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работников;
- премиальные выплаты по итогам и результатам работы; за результативную работу по организации и проведению муниципальных мероприятий; за подготовку победителей и призеров предметных олимпиад и конференций учащихся; проявление творческой инициативы, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выплаты стимулирующего характера.

1.5 Выплаты стимулирующего характера могут определяться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютных значениях. Критерии, по которым устанавливаются выплаты, учреждение разрабатывает самостоятельно, производится по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных и внебюджетных средств, максимальный размер этих выплат не ограничен. Виды и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера могут пересматриваться и быть изменены по предложению директора ОУ как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения в зависимости от результатов труда работника.

1.6 Руководитель образовательного учреждения, выполняя должностные обязанности в должности директора Центра, имеет право на получение доплат и надбавок к заработной плате, которые устанавливаются приказом директора Департамента образования.

1.7 Формы стимулирования

1.7.1 Стимулирование деятельности через оплату труда

- базовая ставка регулируется квалификационной категорией, присвоенной при аттестации, может быть дано предпочтение при тарификации;
- надбавки и доплаты;
- предоставление возможности совмещения должностей, работа за пределами основного функционала, совместительство;
- премирование за высокое качество работы;
- оплата от прибыли за участие в получении прибыли;
- оплата по договорам за выполнение разовой работы;
- разовые вознаграждения за отдельные виды работ;

1.7.2 Стимулирование через социальные программы.

1.8. Срок действия данного Положения не ограничен.

II. Содержание стимулирования деятельности Центра «Молодые таланты»

2. Условия назначения доплат, надбавок и премий:

2.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ – ежемесячная надбавка к должностному окладу (далее надбавка) – выплачивается в целях материального стимулирования труда квалифицированных, компетентных и инициативных работников.

2.2. Доплаты и надбавки к должностному окладу руководителя образовательного учреждения устанавливаются приказом руководителя органа управления образованием по подчиненности учреждения.

2.3. Доплаты и надбавки сотрудникам могут устанавливаться как на определенный период (квартал, год, учебный год), так и на неопределенный срок.

2.4. Доплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы к должностному окладу.

2.5 Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, за сложность, напряженность и высокие результаты, качество выполняемых работ.

2.6 Размер надбавки устанавливается приказом руководителя учреждения лично или на основании представлений заместителя.

2.7 Изменение размера надбавки производится в зависимости от изменения интенсивности и результатов, качества выполняемых работ. Изменение размера надбавки производится в том же порядке, что и ее установление.

2.8 Надбавки определяются в соответствии с личным вкладом работника учреждения в общие результаты деятельности образовательного учреждения на основании параметров, определенных в положении и устанавливаются в процентах от должностного оклада.

Ведущие параметры могут изменяться ежегодно в соответствии с приоритетными направлениями деятельности учреждения.

2.9 Основными критериями для выплаты премий являются:

- результаты и итоги работы педагога и/или образовательного учреждения;
- инициатива, творчество, ответственное отношение к профессиональному долгу, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в подготовке комплекса мероприятий по выполнению особо важных и сложных заданий;
- результативная работа по организации и проведению муниципальных мероприятий;
- подготовка примеров соревнований, олимпиад, конференций, конкурсов различного уровня;
- своевременная и четкая организация деятельности работника по выполнению особо важных и сложных заданий.

2.10 Основанием для выплаты премий является приказ руководителя учреждения.

2.11 Размер премии устанавливается работнику образовательного учреждения персонально.

2.12 В пределах фонда оплаты труда, в индивидуальном порядке могут быть рассмотрены заявления работников на выплату им материальной помощи в случаях заболевания, смерти близких родственников и по иным причинам. Основанием для указанной выплаты является приказ директора Центра.

3. Показатели, учитываемые при оценке труда.

3.1. При оценке труда в учреждении учитываются следующие показатели:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- сохранность контента;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, участие в исследовательской деятельности (при наличии подтверждающего документа);
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;

- выполнение особо важных для учреждения работы;
- подготовка, проведение и активное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении;
- руководство дополнительной деятельностью обучающихся;
- успешное выполнение плановых показателей;
- совершенствование форм и методов обучения;
- активная работа с общественными, спортивными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- работа по авторским программам, программам углубленного содержания образования;
- подготовка призеров предметных олимпиад, участников конференций научного общества учащихся, спортивных соревнований (городские, региональные, российские);
- методическая работа, обобщение передового педагогического опыта в образовательном процессе;
- работа по написанию учебных программ, курсов, пособий;
- эффективная работа с родителями;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, запискиные журналов, и т.д.)
- иные основания, установленные локальным нормативным актом образовательного учреждения.

3.2. Перечень оснований установления поощрительных выплат для административного персонала:

- Отсутствие обоснованных жалоб на образовательное учреждение.
- Наличие у образовательного учреждения статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня.
- Участие образовательного учреждения в мероприятиях, проводимых на уровне муниципального района (городского округа) Ярославской области.
- Участие обучающихся, воспитанников в мероприятиях различного уровня.
- Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.
- Низкий уровень травматизма в образовательном учреждении.
- Наличие органа государственного-общественного управления.
- Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности образовательного учреждения.
- Наличие высоких творческих и профессиональных достижений в работе.
- Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования.
- Иные основания, установленные локальным нормативным актом образовательного учреждения.

3.3. Перечень оснований установления поощрительных выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

- Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.
- Исполнительская дисциплина.
- Отсутствие обоснованных жалоб.
- Иные основания, установленные локальным нормативным актом образовательного учреждения.

4. Установление надбавок, доплат и премий.

4.1. Надбавки и доплаты к должностным окладам и ставкам устанавливаются приказом директора в пределах фонда оплаты. Надбавка может быть установлена на определенный период

времени или за выполнение конкретного объема работ, как штатным работникам, так и сотрудникам, работающим по совместительству.

4.2. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия надбавки;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которую определены надбавки;
- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем, не могли быть осуществлены дополнительные работы, определяемые при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе).

4.3. Надбавки и доплаты могут быть назначены вновь принятым высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

4.4. Премиирование сотрудников производится по итогам работы за учебный год (по квартально, ежемесячно) к праздникам.

4.5. Премии ограничиваются пределами фонда и выплачиваются на основании приказа по учреждению.

4.6. Надбавки, доплаты и премии начисляются за фактически отработанное время.

4.7. Надбавки, доплаты и премии директору учреждения выплачиваются на основании приказа директора Департамента образования Администрации городского округа город Рыбновск.

5. Порядок назначения поощрительных выплат работникам Центра

5.1. Порядок и условия распределения поощрительных выплат устанавливаются локальным нормативным актом образовательного учреждения самостоятельно.

5.2. Руководитель образовательного учреждения рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления поощрительных выплат.

5.3. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения производится на основании приказа руководителя.

5.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений производится на основании приказа органа управления образованием в соответствии с разработанными критериями оценки их деятельности.

6. Формирование ФОТ образовательного учреждения.

6.1. ФОТ образовательного учреждения включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п.;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- выплаты стимулирующего характера.

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) - минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый(-ая) для расчета должностного оклада.

Повышающий коэффициент - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов.

Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п. - выплаты, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Ярославской области.

Таблица 1.

Основные виды выплат		
№ п/п	Категория работников	Размер прибавок в должностному окладу
1.	2	3
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие награды: знак «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник просвещения» Почетная грамота Министерства науки и образования	10% 5%
2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» (преподаватель, тренер и др.) и (или) государственные награды (ордена, медали, кроме юбилейных), полученные в системе образования	20%
3.	Педагогические работники за работу в группах исследовательской подготовки, олимпиадной подготовки и профильных классов.	15%
4.	Педагогические работники за победы на конкурсах: Областного Российского Международного уровней	5% 10% 15% 20%
5.	Педагогические работники за работу с детьми инвалидами	2000-3000 руб.
6.	Работники, выполняющие административные функции	до 150%
7.	Педагогический работник, выполняющий младшим специалистом	10%
	Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие ученую степень: - кандидата наук - доктора наук. В случае занятия менее одной штатной единицей доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки. Педагогические работники государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, занимающие должности: - доцента - профессора	3000 руб. 7000 руб. 40% 60%

Таблица 2.

Перечень выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей

№/п/п	Перечень выплат	Размер выплат
1	Реализация мероприятий по обеспечению жизнедеятельности Центра	До 100%
2	Осуществление деятельности по реализации проекта ГИДО	До 100%
3	За работу в экспериментальном или инновационном режиме	До 50%
4	Выплаты за обеспечение контрактной деятельности (за работу по закупкам в рамках 44-ФЗ и 223-ФЗ)	До 70%
5	Выплаты за сопровождение сервиса «ВПВ-консолидации 86-го»	До 10 000 руб.
6	Выплаты за организационную работу по АСНОУ и его сопровождение	До 100%
7	За организационную работу по проведению семинаров, конкурсов, конференций, соревнований	До 20%
8	За реализацию программы Центра «Развитие одаренности»	До 100%
9	За организационно работы по рекламно-информационному обеспечению работы Центра	До 30%
10	За организационно работы по профилактике дорожно-транспортного травматизма	До 20%
11	За выполнение функций модератора официального сайта образовательной организации в информационно-коммуникационной сети Интернет	До 50%
12	За выполнение типовых работ, предусмотренных нормативными документами	До 50%
13	За сохранность контингента обучающихся	До 25%
14	За расширение зоны обслуживания	До 50%
15	За организацию работы по аттестации рабочих мест	До 10%
16	За организацию работы по охране труда	До 10%
17	Выплаты за организацию работы по ГО и ЧС	До 10%
18	Обеспечение специальными технологиями досуговой деятельности	До 25%
19	За участие в работе профильных лагерей	До 25%
20	За создание условий для профессионального роста сотрудников	До 20%
21	За участие в работе по созданию Грантов	До 50%
22	Иные доплаты и надбавки, утвержденные приказами директора учреждения, за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника	До 100%

Таблица 3.

Перечень выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование надбавок и доплат	Размер выплаты
1	За результативное участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	До 100%
2	За особые успехи в работе	До 100%
3	За увеличение объема работ и высокие результаты работы	До 10 000 руб.
	За подготовку обучающихся к участию в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, мероприятиях муниципального уровня и т.д.	До 50%
4	Прочие надбавки стимулирующего характера за сложность, напряженность и высокое качество работы	До 100%