

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников
МБОУДОД ДЮЦ «Альянс» г.о. Тольятти Самарской области

1. Общие положения

- 1.1.** Настоящее Положение определяет регламентацию деятельности МБОУДОД ДЮЦ «Альянс» (далее – Учреждение) по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников.
- 1.2.** Положение разрабатывается, согласовывается советом Учреждения и утверждается приказом директора МБОУДОД ДЮЦ «Альянс».
- 1.3.** Правовым основанием введения распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников являются: Постановление мэра городского округа Тольятти Самарской области «О переходе в 2009 году на новую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений различных типов, реализующих дополнительные образовательные программы и программы профессиональной подготовки, и муниципальных образовательных учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Тольятти от 26.01.09г. № 137- п\1, «Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», утвержденным приказом Министерства образования и науки Самарской области от 14.07.2008г. №113-од.
- 1.4.** Стимулирующий фонд формируется в размере не более 20% от фонда оплаты труда работников и включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.
- 1.5.** Структура стимулирующего фонда: доплаты за профессионализм педагогов; надбавки за сложность, напряженность, инновационность и высокое качество работы для достижения поставленных целей и задач Учреждения; премии.
- 1.6.** Стимулирующие выплаты устанавливаются на учебный год, на квартал, на месяц.

2. Условия для назначения стимулирующих выплат

- 2.1.** Стаж работы в должности не менее 6 месяцев.
- 2.2.** Отсутствие случаев травматизма обучающихся на учебных занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога
- 2.3.** Отсутствие дисциплинарных взысканий.

3. Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУДОД ДЮЦ «АЛЬЯНС»

- 3.1.** Структура выплат стимулирующего характера работникам МБОУДОД ДЮЦ «Альянс» включает в себя:
- 3.1.1.** Выплаты за качество результата (результативность) образовательной деятельности;
- 3.1.2.** Выплаты за качество ресурсного обеспечения образовательной деятельности;
- 3.1.3.** Поощрения (единовременные премии, надбавки на время выполнения определенной работы), увязывающие систему оплаты труда с какими-либо достижениями, не носящими систематического характера, с выполнением ответственных работ или с общими коллективными результатами в течение определенного календарного периода;
- за качественное и досрочное выполнение работ и высокие достижения в учебно-воспитательной работе;
 - за высокие достижения в труде по завершению учебного года;
 - за качественные показатели и своевременность выполнения отдельных заданий или объема работ;

- за выполнение важных муниципальных заданий с учетом личного вклада работника;
- за качество и интенсивность деятельности отделов;
- за достижения обучающихся, высокие показатели в обучении по итогам различных конкурсов, смотров и т.д.;
- за использование здоровьесберегающих технологий;
- за активное участие в методической работе (конференциях, семинарах и методических объединениях);
- за организацию и проведение мероприятий, повышающий авторитет и имидж Учреждения;
- за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения «Альянса»;
- за выполнение общественной работы (оформление больничных листов, руководство Советом Учреждения);
- за информационную поддержку сайта Учреждения;
- за работу в ночное время;
- за выполнение особо важных поручений;
- за совмещение профессий;
- секретарю общественных органов самоуправления за написание протоколов;
- секретарю за организацию рабочего места руководителя;
- за ведение документов по ГО;
- за ведение баз данных по муниципальному заказу;
- качественное выполнение своих обязанностей;
- ненормированная рабочая неделя.

3.2. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются директором учреждения с учетом вышеназванной структуры стимулирующих выплат, а также с учетом критериев и показателей оценки, характеризующих качество результатов трудовой деятельности работников (Приложение № 1;2;3;4;5;6;7;8).

3.3. Совет Учреждения разрабатывает, согласовывает, директор утверждает критерии и показатели качества работников МБОУДОД ДЮЦ «Альянс» для установления размера выплаты стимулирующего характера работникам и форму представления материалов по самоанализу деятельности работников.

3.4 Директор Учреждения рассматривает представленные материалы в течение трех рабочих дней (но не позднее 25.01 и 25.09 соответственно) и принимает решение о персональном назначении выплат стимулирующего характера по каждому работнику, издает приказ об осуществлении выплат стимулирующего характера.

3.5. В случае возникновения разногласий по персональному премированию решение принимается на совместном заседании директора и членов совета Учреждения открытым голосованием.

3.6. Объем стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения устанавливается в пределах не менее 10%, но не более 25% от общего объема фонда стимулирования.

3.7. Размер выплаты стимулирующего характера устанавливается два раза в год по результатам оценки деятельности работников Учреждения за следующие периоды:

- январь - июнь;
- июль - декабрь;

3.8. В течение периода действия установленных выплат стимулирующего характера, выплаты могут быть изменены на основании:

- не исполнение или не надлежащее исполнение работником должностных обязанностей;
- несвоевременное или некачественное исполнением работником распоряжений, других организационно-распорядительских документов;

- грубое нарушение трудовой дисциплины (прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения, систематические опоздания на рабочее место и т. д.);

- совершение хищения, утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу Учреждения или иное причинение ущерба Учреждению виновными действиями работника.

4. ПРЕМИИ

4.1. Премирование – вид единовременного материального поощрения работников по результатам его основной деятельности.

4.2. Размеры премий работников носят персонализированный характер и определяются в каждом случае в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное поощрение работников учреждения.

4.3. Сумма премий, выплачиваемых по настоящему Положению; включаются в расчет средней заработной платы.

4.4. Основания для назначения премий:

- безупречное выполнение Устава, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов Учреждения;

- образцовое исполнение функциональных обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, трудовыми договорами, инструкциями по ОТ и ТБ;

- создание современных условий для воспитательной и образовательной деятельности:

- личное участие в подготовке Учреждения к новому учебному году;

- образцовое ведение документации.

4.5. Единовременные премии:

- к юбилейным датам, праздничным дням, профессиональному празднику (День учителя);

- по поводу вручения знаков отличия, Почетных грамот;

- за выполнение общественно-значимых дел.

5. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

5.1. За счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда, работникам центра может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами – до 4000 рублей;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства) – до 4000 рублей;

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей), в случае смерти работника центра материальная помощь в тех же размерах выплачивается его родственникам – до 4000 рублей;

- в других случаях (в связи с уходом на пенсию по старости, при рождении ребенка, к отпуску на оздоровление (один раз в год) и др.) – до 4000 рублей.

5.2. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам центра материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором центра в соответствии с локальным нормативным актом муниципального образовательного учреждения, принимаемым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

6. Расчет стимулирующих выплат

6.1. Расчет размеров выплат из стимулирующих части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов (полугодия), что позволяет учитывать динамику достижений.

6.2. Размер выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения определяется по формуле: **СЧРЦ = СБ х № б**, где СЧРЦ – размер стимулирующей части работника; СБ – размер стоимости одного балла, №б – количество баллов, набранных работником по результатам экспертной оценки утвержденной директором. Очередной отпуск работников оплачивается исходя из их средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты.