

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ ДОД «ДЮЦ»
С.А.Веснина
«16» *С.А. Веснина* 2012г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБОУ ДОД «ДЮЦ»
Н.М.Касьянова
«16» *Н.М. Касьянова* 2012г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах, премировании и материальной помощи
работникам МБОУ ДОД «Детско-юношеский центр»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 29.08.2012 № 3768 «Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей и муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики», Положением об оплате труда работников МБОУ ДОД «ДЮЦ» (далее Центр) и определяет уровень стимулирующих выплат и надбавок работникам Центра за выполнение видов деятельности, не входящих в повседневные обязанности согласно должностным тарифно-квалификационным инструкциям, а также за расширение сферы деятельности в пределах своих должностных обязанностей.

1.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда.

1.3. Финансирование производится при условии наличия достаточных денежных средств в фонде оплаты труда и части стимулирующего фонда.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты.

2.2. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- наличие стажа работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время занятий и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного педагога (для педагогических работников);
- отсутствие случаев травматизма по причине несоблюдения правил охраны труда на рабочем месте (для всех категорий работников);
- отсутствие обоснованных письменных заявлений и жалоб со стороны воспитанников, их родителей (или иных законных представителей) и нарушений Правил внутреннего трудового распорядка;

- проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.3. Назначение выплат стимулирующего характера для всех работников Центра осуществляется по решению директора Центра, оформленного приказом, по представлению заместителей руководителя Центра, методистов, заведующих клубами.

2.4. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда учреждения составляет не менее 20 процентов.

2.5. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

2.6. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

2.7. Работникам, отработавшим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), исчисленных пропорционально отработанному времени.

3. ПОКАЗАТЕЛИ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. Стимулирующие выплаты заместителю директора по УВР устанавливаются по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

- Общие показатели сохранности контингента.
- Оказание методической помощи педагогам к аттестационным испытаниям.
- Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе методических объединений.
- Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.).
- Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ научного общества обучающихся.
- Мероприятия по поддержке талантливых и одаренных детей.
- Развитие педагогического творчества (участие работников в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях).
- Информационно-методическое обеспечение социально-образовательного процесса.
- Эстетические условия оформление структурных подразделений.
- Публикации по распространению опыта работы учреждения.
- Организация и участие в клубных и общеклубных мероприятиях.
- Организация работы в летний оздоровительный период.
- Отсутствие жалоб.

- Отсутствие конфликтных ситуаций.
- Обобщение и распространение педагогического опыта.
- Проведение на высоком уровне педагогических чтений, педсоветов, семинаров и т.д.
- Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного и социального процессов.

3.2. Стимулирующие выплаты заместителю директора по общим вопросам устанавливаются по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

- Обеспечение нормативных требований.
- Своевременное и полном объеме обеспечение необходимых хозяйствственно бытовых средств.
- Уровень исполнительской дисциплины.
- Своевременная и качественная работа по списанию средств, сдача отчетов.
- Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций.
- Результаты проведения годовой инвентаризации.
- Работа с младшим обслуживающим персоналом по выполнению должностных инструкций.

3.3. Стимулирующие выплаты методисту, заведующему клубом устанавливаются по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

- Качество планирования и организации выполнения работы.
- Участие в подготовке и сопровождение коллективов воспитанников в выступлениях на конкурсах, конференциях, смотрах, фестивалях, соревнованиях и др.
- Совершенствование уровня профмастерства.
- Разноплановость форм организации работы с детьми и педагогами.
- Своевременное и качественное ведение банка данных и статистики по вопросам своей компетенции.
- Качество оформления документации.
- Размещение презентационных материалов о своей профессиональной деятельности на сайте учреждения.
- Участие в подготовке аналитических материалов к педагогическим советам, научно-практическим конференциям, городским мероприятиям, проверкам.
- Организация и участие в общественной жизни учреждения.
- Методическое сопровождение деятельности педагогических работников.
- Степень творческого вклада в работу.
- Научная организация труда.

3.4. Стимулирующие выплаты педагогам дополнительного образования, специалистам по работе с молодежью, тренерам-преподавателям, тренерам устанавливаются по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

- Наполняемость детей в объединении.
- Сохранность контингента.
- Уровень исполнительской дисциплины.
- Успешность работы. Достижения учащихся (Всероссийский уровень, региональный уровень, областной уровень, городской уровень, районный уровень, межклубный уровень).
- Обобщение и распространение педагогического опыта.
- Субъективная оценка деятельности педагога со стороны учащихся.
- Субъективная оценка деятельности педагога со стороны родителей.
- Сохранность здоровья у детей: отсутствие травматизма, несчастных случаев, соблюдение требований СанПиНа, пожарной безопасности, техники безопасности.
- Участие в клубных и межклубовых мероприятий.
- Повышение квалификации педагогов.
- Сохранность имущества.
- Работа с детьми с ограниченными возможностями.
- Работа с детьми, состоящими на различных видах персонифицированного учета (ТКДН и ЗП, ПДН ОВД, внутришкольный учет).
- Координационная работа по организации оздоровления и каникулярного отдыха детей.
- Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций.
- Поднятие имиджа Центра.
- Участие в общественной жизни Центра.

3.5. Стимулирующие выплаты педагогам-организаторам, социальным педагогам, специалистам по социальной работе с молодежью устанавливаются по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:

- Ведение документации.
- Уровень исполнительской дисциплины.
- Количество свободно приходящих детей.
- Наличие постоянно действующего актива.
- Организация и участие в межклубных мероприятий.
- Координационная работа по участию педагогов и воспитанников в конкурсах, выставках, соревнованиях и т.д.
- Обобщение и распространение педагогического опыта. Повышение квалификации.
- Сохранность здоровья у детей: отсутствие травматизма, несчастных случаев, соблюдение требований СанПиНа, пожарной безопасности, техники безопасности.
- Координационная работа по организации оздоровления и каникулярного отдыха детей.
- Работа с родителями: вовлечение родителей в проведение клубных мероприятий, организация мероприятий для родителей.
- Организация работы в прилегающих дворах.
- Работа с социальными партнерами (ПДН ОВД, школа, ТКД и ЗП).

- Профилактическая работа.
 - Поднятие имиджа Центра.
 - Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций.
 - Участие в общественной жизни Центра.
- 3.6. Стимулирующие выплаты моп, водителю, вахтеру, рабочему по обслуживанию зданий, слесарю-сантехнику, слесарю-электрику устанавливаются по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:
- Уровень исполнительской дисциплины.
 - Качество выполняемых работ.
 - Проведение генеральных уборок.
 - Озеленение клубов.
 - Содержание клубов в соответствии с требованиями.
 - Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций.
 - Участие в общественной жизни Центра.
 - Оперативность и качество выполнения заявок по устраниению технических неполадок.
 - Выполнение разовых поручений.
- 3.7. Стимулирующие выплаты специалисту отдела кадров, секретарю, делопроизводителю, главному энергетику устанавливаются по следующим критериям и показателям качества и результативности работы:
- Интенсивность и напряженность.
 - Соблюдение требований по кадровому делопроизводству.
 - Исполнительская дисциплина.
 - Отсутствие нарушений требований травмобезопасности при выполнении работ.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

- 4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Центре устанавливаются премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год). При премировании учитывается:
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра;
 - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;
 - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
 - участие в выполнении важных работ, мероприятий;
 - выполнение особо важных и срочных работ;
 - разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений наук.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

4.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, губернатором Свердловской области;
- присвоении почетных званий Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Губернатора Свердловской области, Главы города Екатеринбурга, Председателя Комитета по связям с общественными организациями и молодежной политике администрации города Екатеринбурга, Главы администрации Ленинского района города Екатеринбурга.

4.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- высокие показатели результативности;
- разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- сложность, напряженность и специфика выполняемой работы.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.5. По решению директора Центра могут быть предусмотрены премии всем работникам Центра без учета других надбавок и доплат:

- к юбилейным датам;
- в связи с уходом на пенсию;
- к профессиональным праздникам;
- другие.

4.6. Размер премии может устанавливаться в процентном отношении к окладу (тарификационной ставке) или абсолютной величине по решению администрации Центра.

4.7. Постановление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.8. Премирование работника не производится в случаях:

- отсутствия достаточных показателей по итогам работы (показателей премирования);
- отсутствия на работе (временная нетрудоспособность работника, отпуск без сохранения заработной платы, ежегодный отпуск).
- наличия у работника дисциплинарного взыскания.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

За счет экономии фонда оплаты труда работникам Центра может быть выплачена материальная помощь.

5.1. Материальная помощь выплачивается:

- в связи с регистрацией брака;
- в связи с рождением первого, второго и последующего ребенка;
- в связи со смертью близких родственников, супруга (супруги);
- в связи с длительной болезнью и в связи с другими обстоятельствами.

5.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Центра на основании письменного заявления работника, ходатайства первичной профсоюзной организации.

6. ЛИШЕНИЕ ВЫПЛАТ

6.1. В случае нарушения своих должностных обязанностей работник может быть лишен стимулирующих выплат полностью или частично, сроком на 1 месяц.

6.2. Работник может быть лишен стимулирующих выплат на время взыскания, наложенного на него за нарушение своих должностных обязанностей.

6.3. Работник может быть лишен стимулирующих выплат полностью или частично на срок, оговоренный приказом, по следующим основаниям:

- в случае отсутствия достаточных средств в фонде оплаты труда Центра;
- в случае снижения качества работы работника, за которую назначается выплата;
- в случае невнимательного отношения к детям;
- в случае детского травматизма, нарушения охраны труда;
- в случае несвоевременного прохождения медосмотра;
- в случае неправильного или несвоевременного ведения документации, в том числе, оформления журналов, составления календарно-тематического планирования, предоставления отчетной документации и т.п.;
- в случае недобросовестного исполнения своих должностных обязанностей, выявленных в результате проведения проверки;
- в случае обоснованной жалобы родителей (законных представителей) обучающихся, поданной в письменном виде.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Комитета
по молодежной политике

Администрации города Екатеринбурга

Е.В.Левина

« 19 » *июль* 2012г.

