

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Краснодарский край
ст. Тбилисская
муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
центр эстетического воспитания детей «ТЮЗ»

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель председатель ПК
МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ»
_____ В.А. Саморядов

УТВЕРЖДЕНО

Директор МАУ ДО ЦЭВД
«ТЮЗ»
_____ Т.И. Мигулёва

ПРИНЯТО

Собранием ТК

Протокол № _____

от « » _____ .2015 г.

П О Л О Ж Е Н И Е

**О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ
ПЕДАГОГАМ И СОТРУДНИКАМ МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ»**

ст. Тбилисская 2015г

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии

- а. Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений),
- б. Законом «Об образовании» от 29.12. 2012 г. № 273 (с дополнениями и изменениями),
- в. Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- г. Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р;
- д. Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р (далее — Программа);
- е. Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее — Рекомендации);
- ж. Письмом Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»»

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок установления выплат стимулирующего характера, направленных на повышение интенсивности, качества и результативности труда педагогов и сотрудников МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ».

1.3. В Положении определены виды стимулирующих выплат персоналу МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ», критерии оценки его работы, используемые при установлении указанных выплат, источники формирования фондов стимулирующих выплат и процедура документооборота.

1.4. При установлении стимулирующих выплат сотруднику или коллективу работников указывается вид выплат, вид работ и срок, в течение которого будут начисляться и производиться соответствующие выплаты.

1.5. В МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавки за педагогические звания;
- выплаты за интенсивность труда;
- выплаты за достижение высоких результатов работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы за период.

1.6. Стимулирующие выплаты могут быть установлены за эффективное выполнение текущей работы в рамках должностных обязанностей, за

дополнительную работу (дополнительный объем, сложность, материальную ответственность и т.д.), за обеспечение выполнения плановых заданий структурного подразделения («Детская школа театрального искусства», театр юного зрителя «Ренессанс», отделения общего эстетического воспитания), за участие в реализации проекта (программы социально-экономического развития, научного, инновационного, образовательного проекта и т.д.), за выполнение разовых поручений, за работу и достижение результатов, обеспечивающих успешную реализацию стратегии развития МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ».

1.7. По срокам действия стимулирующие надбавки устанавливаются:

- на период действия трудового договора в виде надбавок за педагогические звания;
- на период до календарного года в виде персонального повышающего коэффициента к окладу;
- единовременно в виде единовременной стимулирующей выплаты.

1.8. Выплаты стимулирующего характера делятся на обязательные и необязательные. К обязательным стимулирующим выплатам относятся надбавки за категорию, стаж педагогической работы, за работу в сельской местности, которые регламентируются нормативными документами системы общего образования. К необязательным относятся все остальные выплаты стимулирующего характера, установленные данным Положением. Необязательные выплаты стимулирующего характера в случае необходимости (при отсутствии источников финансирования, при снижении результатов работы персонала и др.) могут быть отменены по решению директора, но предварительному согласованию с Управляющим советом.

1.9. Размеры выплат стимулирующего характера могут быть установлены в процентах к должностному окладу (ставке) или в абсолютном выражении (в рублях).

1.10. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения «Об оплате труда работников МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ».

2. ИСТОЧНИКИ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК, ДОПЛАТ) СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. Фонд выплат стимулирующего характера, являющийся составной частью фонда оплаты труда МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» формируется, исходя из:

- средств, выделенных в рамках лимитов бюджетных ассигнований из муниципального бюджета;
- средств бюджетов других уровней (федерального, краевого) выделяемых на оплату труда персонала, реализующего услуги по договорам о субсидировании;
- средств от приносящей доход деятельности (внебюджетные доходы от концертно-театральной, оказания услуг, предпринимательской и иной деятельности и др., согласно Устава);
- безвозмездных поступлений и целевых средств от юридических и физических лиц.

2.2. Выплаты стимулирующего характера могут быть произведены работнику сотрудников из:

- централизованного фонда оплаты труда МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ».
- фондов стимулирования, выделенных на реализацию проектов (программ);
- целевых средств (конкурсов различного уровня и т.д.), формируемых для осуществления целевых стимулирующих выплат;
- экономии фонда оплаты труда за счет вакансий по штатному расписанию, за счет ставок сотрудников, находящихся в декретном отпуске и других источников экономии ФОТ МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ».
- ;
- средств, централизованных Учредителем, на стимулирующие выплаты.
- внебюджетных средств, сформированных за счет платных услуг МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ».

2.3. Размер фондов стимулирующих выплат структурных подразделений может быть увеличен за счет привлечения безвозмездных средств в МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ».

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И ДОПЛАТ

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки (доплаты), направленные на стимулирование работника за качество, высокую результативность и интенсивность труда.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результаты их труда, степень возложенной ответственности и дополнительный объем работ.

3.3. Единовременные стимулирующие выплаты сотрудникам МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» осуществляются по приказу директора. В этом приказе указывается фамилия и инициалы сотрудника, источник, размер и обоснование стимулирующей выплаты, а также срок, на который она устанавливается.

3.4. Об установлении размеров единовременных стимулирующих надбавок педагогами сотрудникам, в пределах, имеющихся в МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ».

средств ходатайствует Управляющий Совет, руководитель структурного подразделения или заместители директора на основании выше названных критериев.

3.5. Размеры надбавок заместителям директоров определяет своим приказом директор МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ».

Выплаты надбавок производятся из фонда стимулирующих выплат МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ».

3.6. Все приказы о выплате единовременных стимулирующих надбавок другим категориям персонала МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» подписывает директор.

3.7. Обоснование необходимости произведения единовременной стимулирующей выплаты отражается в приказе МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ».

3.8. Единовременные стимулирующие выплаты работникам, участвующим в реализации проектов, программ, хоздоговорных тем и т.д., устанавливаются

директором с подачи руководителя соответствующего проекта, программы, темы, который подает служебную записку на имя директора. Приказ о стимулирующей выплате подписывает директор

3.9. Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» в пределах фонда оплаты труда, бюджетов и максимальными размерами не ограничиваются.

3.10. Порядок установления конкретному работнику персонального повышающего коэффициента предполагает заключение дополнительного соглашения к трудовому договору на период до одного года. Основанием установления персонального коэффициента являются особые достижения сотрудника или возложение на него дополнительных функций на период более одного месяца.

3.11 Директор МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер персонального повышающего коэффициента, либо полностью отменить его выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), не выполнения объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям. В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником нарушения или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (при представлении подтверждающих актов, объяснительной записки работника).

3.12. Установление стимулирующих надбавок за педагогические звания осуществляется на основе соответствующих документов, подтверждающих его наличие, и указывается в трудовом договоре сотрудника или дополнительном соглашении к нему.

3.13. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств муниципального бюджета, по независящим от МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ».

причинам, директор имеет право приостановить выплату единовременных стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры.

3.14. Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность и (или) в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

4. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК, ДОПЛАТ) и КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ».

4.1. Критерии оценивания.

№ п/п	Критерии оценивания	Сумма
<i>Сохранение контингента обучающихся – потребителей образовательной услуги</i>		
1	Увеличение контингента	До 2000 рублей
2	Сохранение 90 % контингента на период образовательной программы	До 1000 рублей

<i>Позитивные результаты обучающихся по образовательным программам</i>		
1	Призовое место <u>на уровне образовательного учреждения обучающихся</u> в выставках, конкурсах, фестивалях	до 300 рублей
2	Призовое место <u>на муниципальном уровне</u> в выставках, конкурсах, фестивалях	до 500 рублей;
3	Призовое место <u>на региональном уровне</u> в выставках, конкурсах, фестивалях	до 1000 рублей;
4	Призовое место <u>на всероссийском уровне</u> в выставках, конкурсах, фестивалях	до 2000 рублей
5	Призовое место <u>на международном уровне</u> в выставках, конкурсах, фестивалях	до 3000 рублей
6	Наличие социально-значимых проектов	до 1000 рублей
7	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	до 2000 рублей
<i>Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности</i>		
1	Работа с обучающимися, стоящими на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего	до 2000 рублей
2	Наставничество (работа с молодыми специалистами)	до 1000 рублей
3	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	до 2000 рублей
4	Выполнение плана внутриучрежденческого контроля, плана воспитательной работы	до 1000 рублей
5	Участие в организации и проведении семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов муниципального, краевого и т.д. уровней	до 3000 рублей
6	Выполнение Правил внутреннего распорядка, соблюдение педагогической этики, отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе.	до 2000 рублей
<i>Позитивные результаты внедрения в воспитательный процесс современных методик</i>		
1	Использование в воспитательном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 10 % учебного времени	до 1000 рублей
2	Обеспечение нестандартного подхода в работе с детьми девиантного поведения	до 3000 рублей
3	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися.	до 1000 рублей
4	Использование в воспитательном процессе современных педагогических технологий, основанных на принципах театральной педагогики	до 1000 рублей
5	Организация предпрофильного и профильного обучения	до 2000 рублей
6	Участие курируемых педагогов МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» (работников) в работе различных методических объединений, творческих групп, совещаний и семинаров разного уровня	100-75% посещаемости – до 2000 рублей
7	Организация и успешное проведение семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов	до 3000 рублей

	муниципального уровня	
8	Своевременное обобщение и распространение наиболее результативного опыта методической работы педагогов (подготовка и публикация авторских программ, статей и т.д.)	до 3000 рублей
<i>Особые заслуги работников</i>		
1	Заслуженный работник общего образования	до 3000 рублей
2	Отличник общего образования	до 2000 рублей
3	Грамота министерства образования	до 1000 рублей
4	Выплата за выслугу лет (педагогическим работникам) От 0 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 и более	5% от оклада 10% от оклада 15 % от оклада
5	Выплата за классность (водителям): 1 класса 2 класса 3 класса	до 3000 до 2000 до 1000
6	Личная инициатива, заинтересованность в результатах дела, обязательность и ответственность, точность, оперативность, профессионализм	до 3000 рублей
<i>Положительные результаты для повышения имиджа учреждения</i>		
1	Успешное проведение мероприятий муниципального уровня	до 2000 рублей
2	Пропаганда деятельности «ТЮЗа»	до 3000 рублей
3	Качество исполнения и творческий подход к оформлению и проведению мероприятий	до 5000 рублей
4	Инициирование и реализация социально-значимых проектов	до 3000 рублей
5	Работа с сайтом учреждения	до 3000 рублей
6	Наставничество (работа с молодыми специалистами)	до 1000 рублей
7	Качественное исполнение и творческий поход к музыкальному оформлению спектакля	до 2000 рублей
8	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, в проектах	до 2000 рублей
9	Повышение квалификации. Образовательный уровень	до 2000 рублей
10	Количество и качество подготовленных и проведенных мероприятий	до 2000 рублей
11	Количество мероприятий и спектаклей, где участвовал педагог – организатор	до 2000 рублей
12	Проведение жанровых фестивалей, конкурсов, смотров на территории муниципального образования.	до 3000 рублей
13	Наличие призеров (обучающихся или педагогов) <u>международных</u> конкурсов, выставок, фестивалей муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней	до 3000 рублей
14	Наличие призеров (обучающихся или педагогов) <u>всероссийских</u> конкурсов, выставок, фестивалей муниципального, регионального, всероссийского и	до 2000 рублей

	международного уровней	
15	Наличие призеров (обучающихся или педагогов) <u>региональных</u> конкурсов, выставок, фестивалей муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней	до 1000 рублей
16	Наличие призеров (обучающихся или педагогов) <u>муниципальных</u> конкурсов, выставок, фестивалей муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней	до 500 рублей
<i>Положительные результаты контроля</i>		
1	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ». (совет образовательного учреждения, экспертно-методический совет, педагогический совет и т.д.).	до 3000 рублей
2	Отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда	до 3000 рублей
3	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	до 1000 рублей
4	Контроль за постановкой и снятием с учета обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию.	до 1000 рублей
5	Качественный анализ посещаемых занятий и внеучебных воспитательных мероприятий	до 1000 рублей
6	Высокий уровень мониторинга учебно-воспитательного процесса	до 2000 рублей
7	Высокое качество исполнения отчетной документации курируемых работников	до 1000 рублей
8	Выполнение плана внутриучрежденческого контроля и подготовка справок по итогам.	до 1000 рублей
9	Своевременное проведение замены уроков заболевших педагогов	до 500 рублей
10	Высокий уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы в образовательном учреждении.	до 2000 рублей
11	За работу без аварий (водитель)	до 3000 рублей
<i>Особые условия работы труда</i>		
1	Интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день)	до 5000 рублей
2	Работа по подготовке учебных классов и помещений к новому учебному году (ремонт, уборка и т.п.)	до 2000 рублей
3	Текущий ремонт автомобиля	до 5000 рублей
4	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 2000 рублей
5	За содержание автотранспорта учреждения в надлежащем порядке	до 3000 руб
6	Качество исполнения и творческий подход к изготовлению сценического костюма	до 5000 рублей

<i>Интенсивность труда, связанная с дополнительным объемом работы, выходящей за рамки должностных обязанностей:</i>		
1	Работа по подготовке и проведению мероприятий, выходящее за пределы планов МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ».	до 2000 рублей
2	Работа по организации воинского учёта граждан, в том числе бронирования граждан, пребывающих в запасе	до 2000 рублей
3	Работа по взаимодействию с органами службы занятости населения	до 2000 рублей
4	Работа по предоставлению мер социальной поддержки педагогических работников	до 1000 рублей
5	Работа по взаимодействию с организациями Роспотребнадзора и здравоохранения	до 3000 рублей
6	Работа в единой информационной системе	до 3000 рублей
7	Взаимодействие с банками по заключению договоров (зарплатных карт).	до 2000 рублей
8	Ведение делопроизводства	до 1000 рублей
9	Руководство структурным подразделением.	до 3000 рублей
10	Работа обеспечению условий по охране труда	до 3000 рублей
11	За выполнения функциональных обязанностей контрактного управляющего в сфере закупок	до 3000 рублей
12	Работа по написанию фонограмм	до 2000 рублей
13	Пошив костюмов для других организаций	до 3000 рублей
<i>Использование современных средств в образовательном процессе</i>		
1	Владение ИКТ.	До 500 рублей
2	Компьютерная грамотность, работа с оргтехникой, электронной почтой, факсом	До 500 рублей
<i>Соблюдение педагогической этики</i>		
1	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	До 3000 рублей
2	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций по реализации учебно-воспитательного процесса	до 2000 руб.
3	Оздоровление психологического климата в коллективе	До 2000 руб

4.2. Стимулирующие выплаты за достижение высоких результатов и качество работ могут быть установлены в виде персонального повышающего коэффициента к должностному окладу в процентах или абсолютной сумме и указаны в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

4.3. При ухудшении показателей деятельности сотрудника выплата персонального повышающего коэффициента (надбавки к должностному окладу) производится в неполном размере или прекращается. Снятие надбавки или снижение ее размера оформляется приказом за подписью директора. Высвободившиеся средства остаются в фонде материального стимулирования МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ».

4.4. Стимулирующие выплаты за достижение высоких результатов и качество

работ, устанавливаемые единовременно, предполагают конкретизацию достигнутых результатов.

4.5. Стимулирующие выплаты за трудовой стаж установлены в виде персонального повышающего коэффициента к должностному окладу в процентах или абсолютной сумме и указаны в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

4.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, методистов осуществляются на основании приказа директора МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ».

4.7. Выплаты по итогам работы производятся за выполнение плановых заданий структурных подразделений и учреждения в целом за месяц, за квартал, полугодие, по итогам работы за учебный год, выполнения инновационной или других работ.

4.8. Стимулирующие выплаты по итогам работы за год осуществляются при наличии у МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» необходимых средств на эти цели, а также достигнутой по итогам года экономии.

4.9. К другим стимулирующим выплатам в МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» относятся:

- выплаты в связи с юбилейными датами сотрудников (50-летие, 60-летие со дня рождения, уход на пенсию) из средств внебюджетных средств фонда оплаты труда для работников МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ».

- премии к юбилейным датам сотрудников МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» устанавливаемые директором и выплачиваемые за счет прибыли МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ».

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Стимулирующие надбавки не устанавливаются работнику МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» при нарушении им трудовой и производственной дисциплины.

5.2. Настоящее Положение вводится в действие с 01. 09. 2015 г. и действует до его пересмотра или отмены.

5.3. Настоящее Положение отменяет Положение о доплатах, надбавках и премиях МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» от 22.08. 2014г.