

**Положение**  
**о стимулирующих выплатах работникам**  
**МБУ ДО "ДЮЦ Светлогорского ГО"**

**1. Общие положения**

1.1. Основания установления выплат стимулирующего характера:

- Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Приказ Рособразования от 05.09.2008 г. № 1169 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений по видам экономической деятельности»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 г. № 425н «Об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 818 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях";
- Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.03.2009 г. № 06-296 «О рекомендациях по использованию новой системы оплаты труда педагогов дополнительного образования»;
- Приказ Министерства образования Калининградской области от 22 января 2009 г. № 62/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования»;
- Постановление администрации МО «Светлогорский район» №773 от от 14.12. 2012 г.
- Положение об оплате труда в МБУ ДО "Детско-юношеский центр".

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентах к должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах.

1.3. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом директора.

1.4. Максимальными размерами стимулирующие выплаты не ограничены.

1.5. Решение о введении соответствующих выплат принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

## 2. Перечень стимулирующих выплат.

### 2.1. Звания, награды.

№№ п/п	Наименование выплат	В % к должностному окладу
2.1.1.	За наличие ученой степени	20%
2.1.2.	За звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» и т.п.	20%
2.1.3.	За знак «Почетный работник общего образования», «Отличник просвещения»	10%
2.1.4.	За награждение детского коллектива званием «Образцовый детский коллектив»	10%

### 2.2. Выполнение работ, непосредственно не входящих в круг должностных обязанностей работника МБУ ДО "Детско-юношеский центр".

№№ п/п	Наименование выплат	В % к должностному окладу
2.2.1.	За организацию работы оздоровительных лагерей, трудовых объединений в каникулярное время	До 100%
2.2.2.	За работу по расширению материально-технической базы МБУ ДО «Детско-юношеский центр»	До 100%

### 2.3. Результативность педагогической деятельности.

2.3.1. Итоги результативности подводятся на основании показателей качества, утвержденных директором в локальном акте «Критерии для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МБУ ДО "Детско-юношеский центр"»

2.3.2. Перечень критериев показателей качества педагогических работников:

№ критерия	Наименование критерия	Показатели качества
<u>1 критерий</u>	Эффективность организации учебной деятельности	1.1. Стабильность контингента обучающихся. 1.2. Достижения обучающихся. 1.3. Результативность предпрофильной подготовки по итогам прошедшего учебного года
<u>2 критерий</u>	Эффективность организации воспитательной деятельности	2.1. Работа с одаренными детьми. 2.2. Работа с детьми-инвалидами. 2.3. Работа с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации. 2.4. Проектная, учебно-исследовательская деятельность. 2.5. Участие в массовых воспитательных мероприятиях.
<u>3 критерий</u>	Эффективность научно-методической деятельности	3.1. Уровень научно-методической работы. 3.2. Личные достижения педагога.
<u>4 критерий</u>	Отзывы о деятельности	4.1. Отзывы о деятельности обучающихся. 4.2. Отзывы о деятельности педагога.

#### **2.4. Результативность деятельности других работников учреждения:**

2.4.1. Интенсивность и высокие результаты труда.

2.4.2. Качество выполняемых работ, качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

2.4.3. Выполнение особо важных и срочных работ.

2.4.4. Сложность и напряженность работы.

#### **2.5. Премии по итогам работы.**

2.5.1. Премирование работников производится по результатам труда, с целью дальнейшего повышения его эффективности и качества, заинтересованности работников в конечном результате работы.

2.5.2. Премирование работников может производиться по следующим показателям:

- высокое качество выполненных работ;
- оперативное и качественное выполнение заданий руководителя;
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- внедрение технических средств обучения, новых информационных технологий и средств вычислительной техники в учебный процесс, создание программного обеспечения;
- достижения в развитии материально-технической базы, развитие связей с органами образования, школами, предприятиями и др.;
- активное участие и большой вклад в проведение организационно-методических и хозяйственных мероприятий;
- достигнутые успехи и большую проделанную работу по итогам ее выполнения (по итогам участия в мероприятиях, учебного года и др.);
- выполнение срочных и дополнительных работ по устранению неблагоприятных условий труда на рабочих местах, участие в ремонте оборудования и инвентаря, качественное выполнение ремонтных работ;
- качественная подготовка зданий и отдельных помещений ДДТ к новому учебному году;
- подготовка объектов к зимнему сезону;
- оперативная и эффективная работа в условиях аварийных ситуаций;
- профессионализм, оперативность и отличные результаты при выполнении должностных обязанностей;
- результаты проделанной работы, принесшей учреждению экономический эффект;
- результаты проведенных государственными органами проверок;
- другие виды индивидуальных поощрений.

2.5.3. Премирование работников осуществляется по решению директора на основании приказа.

2.5.4. Премии, выплачиваемые в соответствии с настоящим Положением, в случаях, предусмотренных действующим законодательством, включаются в средний заработок работников и учитываются при расчетах, связанных с оплатой труда.

2.5.5. Премирование может производиться также в следующих случаях:

- в связи с персональными юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70-летием и т.д.);
- государственными, ведомственными, региональными наградами;
- участников Великой Отечественной войны и приравненных к ним лиц в связи с праздничными датами, связанными с ВОВ;
- в других случаях в целях индивидуального поощрения отдельных работников.

2.5.6. Премирование работников ДЮЦ максимальными размерами не ограничивается и производится из средств бюджета, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности. Источники и размеры указанных выплат определяются в каждом конкретном случае приказом директора.

### **3. Условия назначения стимулирующих выплат.**

3.1. Выплаты устанавливаются приказом директора.

3.2. Выплаты устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентах к должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах.

3.3. Выплаты могут устанавливаться на год, на три месяца, на один месяц и разовые.

3.4. Работникам, отсутствовавшим на работе по служебным целям (курсы повышения квалификации, командировки и т.д.), выплаты производятся за полный месяц.

3.5. Выплаты не начисляются за дни пребывания работника на больничном или в отпуске.

3.6. Выплаты не начисляются работникам в случае невыполнения ими распоряжений руководителя учреждения, некачественного выполнения порученной работы, халатного отношения к своим обязанностям, а также работникам, имеющим дисциплинарные взыскания.

3.7. Выплаты могут сниматься с работников:

- за халатное отношение к своим обязанностям;
- за невыполнение распоряжений руководителя учреждения;
- за некачественное выполнение порученной работы;
- за снижение уровня посещаемости детей в объединении;
- за несвоевременное и некачественное оформление установленной документации;
- за совершение действий, не соответствующих званию педагога и работника учреждения образования.

3.8. Выплаты производятся за счет средств бюджета, а также за счет средств от приносящей доход деятельности

3.9. На стимулирующие выплаты могут использоваться средства экономии фонда оплаты труда (по вакантным должностям, временно отсутствующим работникам и т.д.).