

**Положение**  
о порядке и условиях установления  
стимулирующих выплат (надбавок и премий) к должностным окладам  
педагогическим работникам и техническому персоналу.

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия установления стимулирующих выплат (надбавок и премий) к должностным окладам заместителям директора, заведующим филиалами, заведующим отделами, секциями, методистам, педагогам-организаторам, педагогам-психологам, педагогам дополнительного образования, концертмейстерам, учителям-логопедам, техническому и обслуживающему персоналу.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Дворец детского творчества" с изменениями и дополнениями (далее по тексту - Положение) на основе примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска по виду экономической деятельности "Образование", утвержденного постановлением Администрации города Курска от 20 апреля 2010 года № 1276 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности "Образование" и прочим муниципальным учреждениям, подведомственным комитету образования города Курска", с изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями Администрации города Курска от 22.03.2012 г. №799, от 30.09.2013 г. №3345, а также нормативных правовых актов Российской Федерации, Курской области и города Курска, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда, и определяет порядок и условия установления выплат стимулирующего характера сотрудникам учреждения на основании оценки их деятельности в соответствии с показателями эффективности работы.

1.3. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование сотрудников учреждения за эффективность деятельности и качественные результаты труда, а также на их поощрение за выполненную работу.

1.4. Установление стимулирующих выплат (надбавок) всем категориям работников учреждения входит в компетенцию учреждения.

1.5. В целях стимулирования работников за качество и результаты труда, а также поощрения работников Дворца детского творчества за выполненную работу во Дворце детского творчества могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за эффективность качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за наличие квалификационных категорий;
- выплаты за заведование учебным кабинетом;
- выплаты за руководство методическим объединением;
- выплаты победителям конкурсов профессионального мастерства муниципального и регионального уровней;

выплаты работникам, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения;

выплаты работникам, имеющим почетные звания при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, или награжденным ведомственными нагрудными знаками.

выплаты за подготовку стипендиатов главы Администрации города Курска;

премиальные выплаты по итогам работы;

премиальные выплаты в связи с награждением Почетной грамотой, благодарностью или иными наградами министерств, ведомств, организаций, учреждений, подразделений Администрации Курской области и города Курска, органов исполнительной и законодательной власти Курской области и города Курска, их должностных лиц

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Дворца детского творчества в соответствии с настоящим Положением.

1.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

## **2. Условия установления стимулирующих выплат**

2.1 Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях системы образования, при наличии бюджетных ассигнований.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,1;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,2;

при выслуге лет свыше 15 лет - 0,25.

2.2. По решению директора Дворца детского творчества может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка работникам, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения, почетные звания при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, или награжденным ведомственными нагрудными знаками.

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки – 20 процентов должностного оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

наличие почетного звания, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

2.3. Стимулирующие выплаты к окладам (должностным окладам) педагогическим работникам (при наличии средств в бюджете учреждения) устанавливаются за квалификационные категории:

высшая - 30%

первая - 20%

2.4. Стимулирующие выплаты за заведование учебным кабинетом производятся в размере 15% должностного оклада на основании решения директора учреждения и при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

2.5. Стимулирующие выплаты за руководство методическим объединением производятся в размере 15% должностного оклада на основании решения директора учреждения и при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

2.6. Стимулирующие выплаты за подготовку стипендиатов главы Администрации города Курска производятся в размере 10% должностного оклада на основании соответствующего распоряжения главы Администрации города Курска и приказа директора учреждения.

2.7. Стимулирующие выплаты победителям профессиональных конкурсов регионального и муниципального уровня устанавливаются сроком на один год на основании приказов органов управления образования об итогах конкурсов и решения директора учреждения в размере:

за 1 место – 50% должностного оклада;

за 2 место – 40% должностного оклада;

за 3 место – 30% должностного оклада

2.8. Выплата стимулирующих надбавок к должностным окладам работникам за эффективность и качество деятельности производится с учетом показателей и критериев по следующим категориям работников учреждения:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе (Приложение 1);
- заместитель директора по воспитательной работе (Приложение 2);
- заместитель директора по безопасности (Приложение 3);
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заведующий филиалом (Приложение 4);
- заведующий отделом, секцией (Приложение 5);
- методист (Приложение 6);
- педагог дополнительного образования (Приложение 7);
- педагог-организатор (Приложение 8);
- педагог-психолог (Приложение 9);
- учитель-логопед (Приложение 10);
- концертмейстер (Приложение 11);
- технический персонал и обслуживающий персонал (Приложение 12)

Каждый показатель оценивается в баллах в соответствии с критериями (максимальное количество баллов, которое может набрать работник – 100 баллов)

Для определения «стоимости» одного балла фонд стимулирующих выплат, определенный учреждению, делится на общее количество баллов, получившихся при оценке эффективности деятельности работников, подлежащих стимулированию

Размер стимулирующей выплаты каждого работника определяется по формуле:

$$C = \frac{\Phi}{O} \times B$$

**C** – сумма стимулирующей выплаты работника;

**Φ** – фонд стимулирующих учреждения;

**O** – общее количество баллов работников учреждения;

**B** – индивидуальное количество баллов работника

2.9. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь в размере до двух должностных окладов включительно,

установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, в следующих случаях:

- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами (50, 55 и 60 лет);
- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супруга, детей)

Решение об оказании материальной помощи сотрудникам учреждения и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления сотрудников учреждения и финансовых возможностей возглавляемого учреждения.

Оказание материальной помощи работникам учреждения производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда работников учреждения

Выплата материальной помощи работникам учреждения производится на основании соответствующего приказа по учреждению, подписанного директором учреждения (исполняющим обязанности директора учреждения).

### **3. Порядок установления стимулирующих выплат (надбавок и премий)**

3.1. Стимулирующие выплаты (надбавки) устанавливаются комиссией, состав которой утверждается приказом директора, и зависят от личного вклада работника в развитие образовательного учреждения и системы образования г. Курска. В суммарном исчислении размер стимулирующих выплат (надбавок) работникам учреждения не может превышать размеров, установленных настоящим положением.

3.2. Комиссия решает вопросы о целесообразности установления стимулирующих выплат каждому конкретному кандидату, об их размере, сроках выплат, полном или частичном лишении надбавок.

3.3. Основанием для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам является ходатайство руководителя структурного подразделения, руководителям структурных подразделений является ходатайство директора или заместителя директора.

3.4. Ходатайства об установлении стимулирующих выплат принимаются комиссией к рассмотрению ежемесячно. Стимулирующие выплаты начисляются на должностной оклад.

3.5. Стимулирующие выплаты (надбавки) могут устанавливаться комиссией на следующий срок:

- неопределенное время;
- учебный год;
- шесть месяцев;
- три месяца;
- месяц.

3.6. Премии выплачиваются педагогическим и техническим работникам учреждения по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год) или при однократном достижении наивысших показателей по одному или нескольким критериям. Основанием для выплаты премии также является награждение Почетной грамотой Курской области, Курской областной Думы, Администрации города Курска, комитета образования города Курска.

На основании решения комиссии издается приказ по учреждению.

Конкретный размер премии педагогическим или техническим работникам определяется комиссией (или положением о Почетной грамоте) и выплачивается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере.

Максимальным размером премия не ограничена.

3.7. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсии, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

3.8. Решение об установлении стимулирующих выплат (надбавок и премий) считается принятым, если на заседании комиссии присутствовало не менее 2/3 членов и за него проголосовало более половины присутствующих. Решение комиссии оформляется протоколом, подписанным председателем и секретарем.

3.9. Для издания приказа о стимулирующих выплатах директор в соответствии с требованиями статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации и коллективного договора МБУДО «Дворец детского творчества» запрашивает мотивированное мнение профсоюзного комитета по проектам указанных приказов в письменной форме и руководствуется решением комиссии по установлению стимулирующих надбавок

#### **4. Полное или частичное лишение стимулирующих выплат (надбавок).**

4.1. Основанием для полного или частичного лишения стимулирующих выплат (надбавок) является:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- несвоевременное выполнение заданий и распоряжений директора учреждения, его заместителей;
- нарушение трудовой дисциплины;
- отказ от выполнения определенной работы;
- наличие обоснованных жалоб и обращений на качество предоставляемых услуг

4.2. Полное или частичное лишение выплат (надбавок) производится за тот расчетный период, в котором имелось лишь упущение в работе и нарушение трудовой дисциплины.

4.3. Рассмотрение вопроса о полном или частичном лишении надбавок осуществляется комиссией на основании письменного аргументированного материала, представленного директором, заместителем директора, заведующим филиалом, заведующим отделом учреждения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписанным председателем и секретарем.

4.4. Полное или частичное лишение надбавок оформляется приказом директора на основании решения комиссии.

4.5. Педагогические или технические работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, как внутри учреждения, так и в не его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью или частично. Рассмотрение вопроса о полном или частичном лишении сотрудников премии осуществляется комиссией на основании письменного аргументированного материала, представленного директором учреждения или руководителями структурных подразделений. Все замечания, упущения и претензии к сотрудникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, служебной записки или иного документа.