

ПРИНЯТО
Общим собранием
трудового коллектива ДШТИ
«Семь Я»
Протокол от 15 сентября 2018 г.
№ 2



ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах, доплатах и надбавках работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детской школы театральных искусств «Семь Я» г. Долгопрудного (ДШТИ «Семь Я»).

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок назначения и нормы надбавок и доплат и вознаграждений работникам школы за образцовое и творческое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности труда, развитие творческой инициативы, рост профессиональной квалификации и мастерства административного аппарата, педагогического состава, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации городского округа Долгопрудный от 4 сентября 2018 года №508-ПА/н «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Долгопрудный».
- 1.3. Настоящее Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера и выплат надбавок и доплат сотрудникам ДШТИ «Семь Я» (далее - Школа), определяет их виды, размеры, условия и порядок выплат.
- 1.4. Положение разрабатывается администрацией школы; обсуждается, принимается, корректируется на собрании трудового коллектива; утверждается директором.
- 1.5. Положение распространяется на всех работников учреждения.

2. Виды, порядок распределения стимулирующих выплат и условия их установления.

- 2.1. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование сотрудников Школы к более качественному, эффективному, результативному труду.
- 2.2. Школа в пределах выделенных бюджетных ассигнований на указанные цели самостоятельно определяет размер стимулирующих выплат и порядок их осуществления.
- 2.3. Школа осуществляет выплаты стимулирующего характера из бюджетных средств в пределах выделенных бюджетных средств (от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда). Возможно использовать для стимулирующих выплат экономию фонда оплаты труда.
- 2.4. Выплаты стимулирующего характера производятся следующим категориям работников Школы:
 - директору;
 - руководящим работникам;
 - педагогическим работникам;
 - учебно-вспомогательному персоналу;
 - обслуживающему персоналу.
- 2.5. Работникам Школы могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - премиальные выплаты по итогам работы.
- 2.6. Порядок установления стимулирующих выплат директору Школы, в том числе показатели и критерии оценки деятельности, определяется Управлением образования Администрации г. Долгопрудного.
- 2.7. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные, производятся с учётом:
- результатов деятельности работников;
 - целевых показателей эффективности деятельности организации, утверждёнными локальными нормативными актами Школы;
 - мнения Общего собрания работников Школы.
- 2.8. Расчет размера выплат стимулирующего характера по результатам работы за производится Комиссией Школы, создаваемой на основании приказа директора Школы. Деятельность Комиссии определяется Положением.
- 2.9. Расчет производится на основании установленных критериев. Критерии оценки деятельности работника, а также шкала баллов для критериев оценки деятельности работника определяются Школой самостоятельно и утверждаются директором Школы, по согласованию с Общим собранием работников.
- Критерии качества и результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников Школы:
- для педагогических работников школы;
 - для руководящих работников Школы;
 - для учебно-вспомогательного персонала Школы и для обслуживающего персонала школы.
- 2.10. Установление выплат стимулирующего характера работникам за результаты работы может устанавливаться за год, за полугодие, ежемесячно, единовременно. Выплаты могут производиться ежемесячно или ежеквартально, за полугодие, одновременно с выплатой заработной платы, оформляются приказом директора Школы и выплачиваются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или тарифной ставке.
- 2.11. Возможно единовременное премирование работников.
- 2.12. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности, а также по итогам работы по следующим основным показателям:
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
 - проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
 - выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
 - работники Школы могут быть премированы к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности, в связи с уходом на пенсию, к праздникам (День учителя, Новый год, и т.п.)
- 2.13. Единовременное премирование работников Школы может осуществляться за счет бюджетных средств и за счет средств по приносящей доход деятельности.
- 2.14. Единовременное премирование работников Школы осуществляется по представлению заместителей директора и оформляется приказом директора, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.
- 2.15. Премирование директора может осуществляться из средств по приносящей доход деятельности самостоятельно.
- 2.16. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам может устанавливаться в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки по каждой занимаемой должности.
- 2.17. Размер ежемесячных стимулирующих выплат из средств по приносящей доход деятельности может устанавливаться до 2-х кратного размера ставки заработной

платы(должностного оклада), тарифной ставки по каждой занимаемой должности.

- 2.18. Если на работника Школы за период, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

3. Виды и основания выплаты надбавок и доплат.

- 3.1. Сотрудникам Школы устанавливаются следующие доплаты и надбавки:

- ежемесячные надбавки педагогическим работникам за использование в работе современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий к ставкам заработной платы (должностным окладам) в соответствии с нагрузкой в размере 25%;
- за выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда – до 12% от ставки заработной платы должностного оклада);
- за выполнение работ с иными особыми условиями труда – до 24% от ставки заработной платы (должностного оклада);
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника;
- за наличие у сотрудников государственных наград;
- ежемесячная надбавка к должностным окладам работникам культуры в следующих размерах:
 - 15 процентов – при стаже работы по специальности от 1 года до 5 лет;
 - 25 процентов – при стаже работы по специальности от 5 до 10 лет;
 - 30 процентов – при стаже работы по специальности свыше 10 лет.

- 3.2. Работникам культуры, работающих по основному месту работы, имеющим стаж работы по специальности не менее 25 лет, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 300 рублей.

- 3.3. Педагогам школы, работающими с детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, которые являются стипендиатами именной стипендии Губернатора Московской области, устанавливается ежемесячная доплата в размере 4000 рублей на период действия статуса стипендиата у обучающегося указанной категории;

- 3.4. Специалистам, окончившим государственные учреждения высшего или среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности в Школу на должность педагогического работника (молодые специалисты), устанавливается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей. Доплата устанавливается приказом директора школы.

- 3.5. Доплата устанавливается, в том числе молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком до достижения им возраста трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу.

Доплата выплачивается в составе заработной платы в течение трех лет со дня окончания молодыми специалистами государственных учреждений высшего или среднего профессионального образования.

- 3.6. Доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом, не входящим в круг основных обязанностей педагогических работников:

- за организацию работы по охране труда;
- за кадровое делопроизводство;
- за организацию инновационной или исследовательской работы;
- за организацию работы (мероприятий в выходные и праздничные дни);
- за работу с сайтом Школы;
- за организацию платных услуг;

- за организацию и участие в работе творческой лаборатории;
- за организацию и участие в реализации творческих проектов (фестивалей, конкурсов, клубов, мастер-классов и т.п.) различных уровней;
- за участие в работе Художественного совета школы;
- за выполнение другой дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

3.7. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, и порядок их установления определяется Школой самостоятельно в пределах выделенных бюджетных средств (от 1 до 15 процентов фонда оплаты труда) .

3.8. Доплаты сотрудникам Школы за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, могут выплачиваться из средств по приносящей доход деятельности.

3.9. Доплаты выплачиваются на основании приказа директора школы. Размеры доплат устанавливаются с учетом мнения первичной профсоюзной организации в лице председателя.