Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования «Лужский детский оздоровительно-образовательный центр «Юность»

УТВЕРЖДЕНО
Приказ №_45_
от«_01_» сентября 2020 г.

Положение
о материальном стимулировании работников
муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Лужский детский оздоровительно-образовательный центр «Юность»

Алавердова Мариам Вовaевна

Подписано цифровой подписью: Алавердова Мариам Вовaевна
DN: cn=Алавердова Мариам Вовaевна, o=МОУ ДО "Лужский детский оздоровительный центр "Юность", ou, email=yunost-luga@yandex.ru, c=RU
Дата: 2021.11.16 14:32:45 +03'00'

Луга
2020

1. Общие положения.

1.1. Положение о материальном стимулировании работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Лужский детский оздоровительно-образовательный центр «Юность» (МОУ ДО Лужский оздоровительный центр «Юность», Учреждение) разработано в соответствии с

- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановлением администрации Лужского муниципального района «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Лужского муниципального района Ленинградской области и Лужского городского поселения Лужского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности» от 29 июня 2020 г. № 2074.

1.2. Положение о материальном стимулировании работников МОУ ДО «Лужский оздоровительный центр «Юность» (далее Положение), определяет цель формирования и поддержания мотивации работников учреждения к повышению профессионализма, совершенствованию качества предоставляемых услуг оздоровительно-образовательного направленности, к соблюдению высокой исполнительской дисциплины, демонстрации творческой активности.

1.3. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение поставленных перед коллективом задач, для обеспечения социальной защиты и поддержки работников путем выплаты материальной помощи, по стимулированию материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении эффективности и качества трудовой деятельности путем установления стимулирующих выплат.

1.4. Все виды материального стимулирования осуществляются из общего фонда оплаты труда при наличии денежных средств.

2. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

2.1. В целях материального стимулирования работников МОУ ДО «Лужский оздоровительный центр «Юность» применяются следующие виды стимулирующих выплат:

а) премиальные выплаты по итогам работы;

б) стимулирующая надбавка по итогам работы;

в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

г) профессиональная стимулирующая надбавка;

д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

3. Премиальные выплаты по итогам работы

3.1. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

а) работникам учреждения – по итогам работы конкретного работника.

3.2. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются единовременно с периодичностью подведения итогов работы работника – ежемесячно.

3.3. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности работников и критериев оценки деятельности работников (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности).

3.4. Перечень КПЭ и критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности работника.

3.5. КПЭ, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, соответствуют следующим требованиям:

а) объективность – система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, работника соответственно;

б) управляемость – достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность – формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, работника соответственно;

г) отсутствие негативных внешних эффектов – установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, работника соответственно;

д) экономичность – издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

3.6. Задачами проведения оценки результативности и эффективности деятельности работников образовательного учреждения являются:

– проведение системной самооценки работников образовательного учреждения собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;

– обеспечение внешней экспертной оценки труда работников;

– усиление материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества деятельности, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

3.7. Размер премиальных выплат по итогам работы работника устанавливается в разрезе должностей работников.

3.8. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

3.9. При определении персонального размера выплаты работника по итогам отчетного периода:

– определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения (подтверждается служебной запиской главного бухгалтера);

– стимулирующий фонд делится на сумму баллов по всем работникам (определяется денежная сумма, приходящаяся на 1 балл);

– выплата в денежном выражении отдельного работника определяется умножением количества баллов на денежную сумму, приходящуюся на 1 балл.

3.10. Работникам, получившим дисциплинарное взыскание, выплаты за месяц, в котором получено взыскание, по решению Комиссии уменьшаются или не начисляются.

4.Стимулирующая надбавка по итогам работы;

4.1. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается в процентах к должностному окладу работника на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением.

4.2. В число премируемых входят все работники учреждения, включая совместителей, кроме руководителя.

4.3. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и критериев оценки деятельности.

4.4.Руководитель учреждения за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании Постановление главы администрации Лужского муниципального района в соответствии с Положением о премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений.

5. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

5.1. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ (далее – Премиальные выплаты) работникам учреждения устанавливаются приказом директора.

5.2. Приказом директора доводится до сведения сотрудников в части, их касающейся.

5.3. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ могут устанавливаться единовременно или на определённый период (месяц, квартал, полугодие, учебный год) пропорционально фактически отработанному времени.

5.4. Перечень и размеры премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ представлен в *Приложении №1*.

5.5. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ могут быть отменены или изменены в размере приказом директора до истечения действия приказа об их установлении на основании документов, аргументирующих отмену или изменение размера премиальных выплат, представленных должностными лицами, осуществляющими контроль данного вида работ.

5.6. Основаниями для полного или частичного снятия премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ могут быть следующие случаи:

- отказ работника от выполнения особо важных (срочных) работ на основании личного заявления;
- невыполнение работ, за которые установлены премиальные выплаты;
- несвоевременное или некачественное выполнение работ, за которые установлены премиальные выплаты;
- нарушение Устава Учреждения;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- за нарушение сроков выполнения работ, установленных органами управления образованием и (или) планом работы образовательного учреждения.

6. Профессиональная стимулирующая надбавка

6.1. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

6.2. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается Комиссией с учетом мнения общего собрания работников сроком на один год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

6.3. Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

7. Премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

7.1. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

7.2. Размер премиальных выплат к значимым датам (событиям) определяется с учетом профессиональных достижений работников.

7.3. Премиальные выплаты к значимым датам (событиям) начисляются в абсолютном размере.

7.4. Премиальная выплата к значимым датам (событиям) выплачивается единовременно.

7.5. Премиальные выплаты к значимым датам (событиям) работникам учреждения зависят от финансового состояния образовательного учреждения (наличие экономии фонда заработной платы) и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

8. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат

8.1. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат работникам могут быть обусловлены следующими нарушениями:

- нарушение статей Закона Российской Федерации «Об образовании в РФ»,
- Устава МОУ ДО «Лужский оздоровительный центр «Юность»;

– невыполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, количество балов и (или) процентов может быть уменьшено или снято полностью в следующих случаях:

-не выполнение приказов, распоряжений и т.п.
-распространение инфекционных заболеваний;
-грубое нарушение трудовой дисциплины;
-грубое обращение с детьми;
-срывы сроков сдачи отчетов;
-обоснованные жалобы родителей;
-неисполнение должностных обязанностей в полном объеме;
-выход из строя оборудования по причине неправильной эксплуатации;
-травматизм детей;
-нарушение инструкции охраны и здоровья детей;
-недостойное поведение на работе и в быту;
-нарушение режима дня.

8.2. Обо всех изменениях, касающихся уменьшения или снятия выплат на основании приказа по МОУ ДО «Лужский оздоровительный центр «Юность», работник должен быть предупрежден не менее чем за 2 недели до осуществления выплат.

9. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

9.1. Компенсационные выплаты могут быть постоянными (на весь год), временными (сезонные), разовыми (в связи с выполнением конкретной работы) и в соответствии с качеством ее результатов).

9.2. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

9.3. Работникам учреждений устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

Степень вредности условий труда	Надбавка, процент от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

9.4. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

9.5. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной

платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

9.6. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере: 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

9.7. В образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения представительного органа работников может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часов подряд, с соответствующей компенсацией такого режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

9.8. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. При их отсутствии – локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

9.9. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 9.5 – 9.8 настоящего Положения.

10. Материальная помощь.
Порядок выплаты материальной помощи.

10.1 Материальная помощь выплачивается в пределах фонда заработной платы МОУ ДО «Лужский детский оздоровительно-образовательный центр «Юность».

10.2 Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях;
- несчастных случаях;
- смерти близких родственников;
- в иных исключительных случаях.

10.3 Материальная помощь предоставляется на основании личного заявления сотрудника или его ближайших родственников (в случае невозможности обращения работником самостоятельно). Размер материальной помощи устанавливается приказом руководителя учреждения.

11. Заключительное положение

11.1 Настоящее Положение действует бессрочно.

11.2 Изменения и дополнения к Приложению принимаются в составе новой редакции.

Приложение 1

Критерии и показатели бальной оценки для установления стимулирующих выплат (премии) за качество выполняемых работ

I	КРИТЕРИИ	ПОКАЗАТЕЛИ	БАЛЛЫ
1.	Главный бухгалтер	**Стимулирующая надбавка по итогам работы**	
		Отсутствие предписаний, замечаний по результатам проверки контролирующих органов деятельности главного бухгалтера	1 балл
		Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги.	1 балл
		Высокий уровень подготовки к проведению особо важных документов (бюджет, тарификация и т.д.)	1 балл
		Премиальная выплата по итогам работы	
		Своевременное и качественное предоставление всех видов отчетности	1 балл
		Отсутствие ошибок в расчете заработной платы	1 балл
2.	Воспитатель	**Стимулирующая надбавка по итогам работы**	
		-Апробация новых методик, программ, технологий.	1 балл
		-Создание положительного микроклимата в общении с детьми, родителями, сотрудниками.	1 балл
		-Совершенствование эффективной предметно – развивающей среды, соответствующей уровню развития детей	1 балл
		Проведение оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовка к занятиям.	1 балл
		-Отсутствие травматизма	1 балл
		Премиальная выплата по итогам работы	
		Результативное участие воспитанников в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях	1 балл
		Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	1 балл
3.	Педагог дополнительного образования	**Стимулирующая надбавка по итогам работы**	
		-Качественная разработка и реализация программ дополнительного образования в соответствии с утвержденным планом работы	1 балл
		-Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	1 балл
		- Формирование кружка, студии, клубов, объединения	1 балл
		-Оказание дополнительных образовательных услуг по различным направлениям	1 балл
		Премиальная выплата по итогам работы	
		Увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	1 балл
		Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	1 балл
4.	Инструктор по физической культуре	**Стимулирующая надбавка по итогам работы**	
		- Разработка и реализация мероприятий, направленных на профилактику и снижения уровня заболеваемости.	1 балл
		-Результаты и участие воспитанников в подготовке и проведении спортивных мероприятий	1 балл
		-Отсутствие травматизма	1 балл
		Премиальная выплата по итогам работы	
		Увеличение объема работ по основной должности, а также с	1 балл

		изменением функциональных обязанностей по основной должности	
		Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	1 балл
5.	**Старший вожатый**	**Стимулирующая надбавка по итогам работы**	
		-Организации детских досугов, проявление инициативы, фантазии и творчества	1 балл
		-Проведение массовых мероприятий	1 балл
		-Отсутствие травматизма	1 балл
		Премиальная выплата по итогам работы	
		Увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	1 балл
6.	**Медицинский персонал**	**Стимулирующая надбавка по итогам работы**	
		-Низкая заболеваемость детей	1 балл
		- Отсутствие жалоб и обращений со стороны родителей и воспитанников	1 балл
		- Качественное выполнение функциональных обязанностей	1 балл
		Премиальная выплата по итогам работы	
		Отсутствие предписаний, замечаний со стороны проверяющих организаций	1 балл
7.	**Шеф-повар**	**Стимулирующая надбавка по итогам работы**	1 балл
		-Рациональная и качественная организация труда.	1 балл
		- Качественное соблюдение санитарно эпидемиологических правил и нормативов по организации питания.	1 балл
		-Качество и своевременность ведения документации	1 балл
		- Регулярность и разнообразие составляемого меню	1 балл
		Премиальная выплата по итогам работы	
		- Отсутствие предписаний, замечаний со стороны проверяющих организаций	1 балл
		-Отсутствие жалоб и обращений со стороны родителей и воспитанников по вопросам питания	1 балл
	Повар	**Стимулирующая надбавка по итогам работы**	
		- Качественное соблюдение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по организации питания.	1 балл
		- Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания.	1 балл
		- Создание на пищеблоке положительного психологического микроклимата.	1 балл
		- Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	1 балл
		Премиальная выплата по итогам работы	
		- За увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	1 балл
9.	**Кухонный рабочий и мойщик посуды**	**Стимулирующая надбавка по итогам работы**	1 балл
		- За рациональность и качественную организацию труда.	1 балл
		- Немеханизированный ручной труд, погрузочно-разгрузочные работы	1 балл
		- Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по выполнению должностных обязанностей.	1 балл
		- Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	1 балл
		Премиальная выплата по итогам работы	
		- За увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности (ремонт кухонного оборудования и т.д.)	1 балл

10.	**Заведующий хозяйством**	**Стимулирующая надбавка по итогам работы**	
		- Создание условий для работы в соответствии с инструкциями по технике безопасности, пожарной безопасности и санитарным нормам.	1 балл
		- Содержание в исправности оборудования, своевременный и качественный его ремонт.	1 балл
		- Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.	1 балл
		- Отсутствие замечаний и жалоб по соблюдению норм охраны труда.	1 балл
		Премиальная выплата по итогам работы	
		- За увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	1 балл
11.	**Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений**	**Стимулирующая надбавка по итогам работы**	
		Своевременное и оперативное выполнения заявок руководителя учреждения по устранению аварийных ситуаций, предупреждение нестандартных ситуаций	1 балл
		Поддержание исправного состояния вверенного оборудования	1 балл
		Погрузочно-разгрузочные работы	1 балл
		Ответственное отношение к сохранности инструментов	
		Премиальная выплата по итогам работы	
		Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	1 балл
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1 балл
12.	**Сторож**	**Стимулирующая надбавка по итогам работы**	
		Дополнительная напряженность труда в связи с обеспечением антитеррористической безопасности	1 балл
		Отсутствие внештатных ситуаций во время дежурства	1 балл
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по охране.	1 балл
		Премиальная выплата по итогам работы	
		Участие в работах, не предусмотренных в должностных инструкциях	1 балл
13.	**Уборщик**	**Стимулирующая надбавка по итогам работы**	
		- Соблюдение инструкции по охране жизни и здоровья детей.	1 балл
		- Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на санитарно-гигиеническое состояние помещений	1 балл
		-Помощь в уходе за цветниками, цветами в коридоре.	1 балл
		Премиальная выплата по итогам работы	
		Участие в работах, не предусмотренных в должностных инструкциях	1 балл