

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

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 4 от

«04» марта 2019 г.

И.о. директора МОУ ДО «Лужский
оздоровительный центр «Юность»

М.В. Алавердова



**Положение
о порядке установления компенсационных и
стимулирующих выплат
из фонда заработной платы работникам
МОУ ДО «Лужский детский оздоровительно-образовательный
центр «Юность»**

Луга
2019

Положение
о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат
из фонда заработной платы работникам
МОУ ДО «Лужский детский оздоровительно-образовательный центр
«Юность»

1. Общие положения.

- 1.1. Положение разработано на основании Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях Лужского муниципального района и муниципальных казенных учреждениях Лужского муниципального района по видам экономической деятельности, утвержденного Постановлением администрации Лужского муниципального района от 26.09.2011 года №2313.
- 1.2. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части ФОТ МОУ ДО «Лужский детский оздоровительно-образовательный центр «Юность» (далее Положение), (центр «Юность», учреждение) определяет цель формирования и поддержания мотивации работников учреждения к повышению профессионализма, совершенствованию качества предоставляемых услуг оздоровительно-образовательного направления, к соблюдению высокой исполнительской дисциплины, демонстрации творческой активности.

2. Положение о компенсационных выплатах.

Условия выплат компенсационного характера.

- 2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются за условия труда, отличающиеся от утвержденных нормативов.
- 2.2. Компенсационные выплаты устанавливаются за увеличение объема работ, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, в частности за:
 - 2.2.1. сложность и трудоемкость выполняемой работы;
 - 2.2.2. осуществление функций материально ответственного лица;
- 2.3. Кроме того, компенсационные выплаты устанавливаются за:
 - 2.3.1. дополнительную нагрузку, связанную с замещением вакантной должности или замещением временно отсутствующего работника, но неоплачиваемую как замена (выполнение функций представителей, командировка и т.д.);
 - 2.3.2. работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - 2.3.3. работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - 2.3.4. сверхурочную работу.

3. Размеры компенсационных выплат.

- 3.1. Компенсационные выплаты могут быть постоянными (на весь год), временными (сезонные), разовыми (в связи с выполнением конкретной работы и в соответствии с качеством её результатов).
- 3.2. Устанавливаются следующие размеры компенсационных выплат:
 - 3.2.1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда – до 12% от ставки (оклада) заработной платы в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;
 - 3.2.2. за работу в ночное время – в размере 20% от ставки (оклада) заработной платы;
 - 3.2.3. за работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни – в размерах, установленных Трудовым кодексом РФ;
 - 3.2.4. за сверхурочную работу – в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.
 - 3.2.5. На период круглосуточного пребывания детей в летнем оздоровительном лагере, устанавливается компенсационная выплата в размере 15% должностного оклада с учетом нагрузки работникам, занимающим следующие должности:

Директор, воспитатель, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре, старший вожатый, заведующий хозяйством, врач, медицинская сестра, рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, сторож.

4. Снятие компенсационных выплат.

4.1. Компенсационные выплаты, установленные в пунктах 2.2.1, 2.2.2., 2.3.1 могут быть сняты на основании приказа директора учреждения в следующих случаях:

- 4.1.1.окончание срока действия выплаты;
- 4.1.2.окончание дополнительной работы;
- 4.1.3.снижение качества работы, за которую была назначена выплата;
- 4.1.4.длительное отсутствие сотрудника, в связи, с чем не выполнена дополнительная работа, за которую была определена выплата.

4.2. За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника компенсационные выплаты могут быть сняты на определенный срок (за 1 смену).

5. Положение о порядке установления стимулирующих выплат.

Общие положения.

5.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения и стимулирования их к повышению качества оздоровительного, образовательного и воспитательного процессов, к развитию творчества и инициативы.

5.2. К стимулирующим выплатам относятся:

- за качество выполняемых работ;
- за сложность и (или) напряжённость выполняемой работы.
- персональные надбавки.

6.1. Условия и размеры стимулирующих выплат.

6.2. Постоянная надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы, начисляется за фактически отработанное время:

- воспитатель – 25% должностного оклада с учетом нагрузки,
 - педагог дополнительного образования – 20% должностного оклада с учетом нагрузки,
 - инструктор по физической культуре – 20% должностного оклада с учетом нагрузки,
 - старший вожатый – 20% должностного оклада с учетом нагрузки,
 - заведующий хозяйством – 20% должностного оклада с учетом нагрузки,
 - врач и шеф-повар – 25% должностного оклада с учетом нагрузки,
 - обслуживающий персонал: медицинская сестра, рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды - 20% должностного оклада с учетом нагрузки,
 - ночной сторож – 20% должностного оклада с учетом нагрузки,
 - сторож ДОЛ «Морская волна» - 30% должностного оклада с учетом нагрузки,
 - административным работникам за сложность и напряженность труда,
- стимулирующие выплаты устанавливаются ежеквартально, на основании приказа руководителя.

6.3. Стимулирующие по итогам работы (премии), устанавливаются за качество выполняемых работ, выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.4. Основным условием премирования в соответствии с пунктом 6.3 является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения работ и выполнения показателей премирования.

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

I	КРИТЕРИИ	ПОКАЗАТЕЛИ	БАЛЛЫ
1.	Главный бухгалтер	- Выполнение работы сверх объемов, предусмотренных трудовым договором	1 балл
2.	Воспитатель	- Апробация новых методик, программ, технологий. - Участие в конкурсах и проектах в лагере - Создание положительного микроклимата в общении с детьми, родителями, сотрудниками. - Совершенствование эффективной предметно – развивающей среды, соответствующей уровню развития детей - Отсутствие травматизма	1 балл 1 балл 1 балл 1 балл 1 балл
3.	Педагог дополнительного образования	- Качественная разработка и реализация программ дополнительного образования в соответствии с утвержденным планом работы - Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях - Формирование кружка, студии, клубов, объединения - Оказание дополнительных образовательных услуг по различным направлениям	1 балл 1 балл 1 балл 1 балл
4.	Инструктор по физической культуре	- Разработка и реализация мероприятий, направленных на профилактику и снижения уровня заболеваемости. - Результаты и участие воспитанников в подготовке и проведении спортивных мероприятий - Отсутствие травматизма	1 балл 1 балл 1 балл
5.	Старший вожатый	- Организации детских досугов, проявление инициативы, фантазии и творчества - Проведение массовых мероприятий - Отсутствие травматизма	1 балл 1 балл 1 балл
6.	Медицинский персонал	- Низкая заболеваемость детей - Отсутствие жалоб и обращений со стороны родителей и воспитанников - Качественное выполнение функциональных обязанностей	1 балл 1 балл 1 балл
7.	Шеф-повар	- Рациональная и качественная организация труда. - Качественное соблюдение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по организации питания. - Качество и своевременность ведения документации - Регулярность и разнообразие составляемого меню - Отсутствие жалоб и обращений со	1 балл 1 балл 1 балл 1 балл

		стороны родителей и воспитанников по вопросам питания	1 балл
8.	Повар	- Качественное соблюдение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по организации питания. - Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания. - Создание на пищеблоке положительного психологического микроклимата.	1 балл 1 балл 1 балл
9.	Кухонный рабочий и мойщик посуды	- За рациональность и качественную организацию труда. - Погрузочно-разгрузочные работы - Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по выполнению должностных обязанностей.	1 балл 1 балл 1 балл
10.	Заведующий хозяйством	- Создание условий для работы в соответствии с инструкциями по технике безопасности, пожарной безопасности и санитарным нормам. - Содержание в исправности оборудования, своевременный и качественный его ремонт. - Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий. - Отсутствие замечаний и жалоб по соблюдению норм охраны труда.	1 балл 1 балл 1 балл 1 балл
11.	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	- Своевременное и оперативное выполнения заявок руководителя учреждения по устранению аварийных ситуаций, предупреждение нестандартных ситуаций - Погрузочно-разгрузочные работы - Соблюдение инструкции по охране жизни и здоровья детей.	1 балл 1 балл 1 балл
12.	Сторож	- Проявление высокой дисциплины и культуры труда. - Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по охране. - Участие в работах, не предусмотренных в должностных инструкциях	1 балл 1 балл 1 балл
13.	Уборщик	- Соблюдение инструкции по охране жизни и здоровья детей. - Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по выполнению должностных обязанностей. - Помощь в уходе за цветниками, цветами в коридоре.	1 балл 1 балл 1 балл

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера постоянных стимулирующих выплат и (или) премии или её лишение.

3.1. За нарушение или неисполнение своих обязанностей работниками количество баллов и (или) процентов может быть уменьшено или снято полностью в следующих случаях:

-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.

4. Материальная помощь.

Порядок выплаты материальной помощи.

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

4.2 Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

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

4.3 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.

5. Порядок установления стимулирующих выплат.

5.1. Стимулирующие выплаты работникам на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением.

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

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

6. Заключительное положение

6.1 Настоящее Положение действует бессрочно.

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

Пронумеровано, прошнуровано
скреплено печатью

6 (шесть) листов

М.В. Алавердова

