

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования центр эстетического воспитания детей «ТЮЗ»
Российская Федерация, Краснодарский край, Тбилисский район,
станция Тбилисская, улица Красная, 24,
ИНН 2351008651 ОГРН 1022304720217

ПРИНЯТО
Собранием ПК
Протокол № 1
от 30.08.2022 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ»
Т.И. Мигулёва



ПОЛОЖЕНИЕ

О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ ПЕДАГОГАМ И СОТРУДНИКАМ МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ»

ст-ца Тбилисская
2022

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29 декабря 2012 года «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок установления выплат стимулирующего характера, направленных на повышение интенсивности, качества и результативности труда педагогов и сотрудников муниципального автономного учреждения дополнительного образования центра эстетического воспитания детей «ТЮЗ» (далее Учреждение).

1.3. В Положении определены виды стимулирующих выплат персоналу Учреждения, критерии оценки его работы, используемые при установлении указанных выплат, источники формирования фондов стимулирующих выплат и процедура документооборота.

1.4. При установлении стимулирующих выплат сотруднику или коллективу работников указывается вид выплат, вид работ и срок, в течение которого будут начисляться и производиться соответствующие выплаты.

1.5. В Учреждении установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавки за педагогические звания и звания по отрасли «Культура»;

выплаты за интенсивность труда;

выплаты за достижение высоких результатов работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты по итогам работы за период.

1.6. Стимулирующие выплаты могут быть установлены за эффективное выполнение текущей работы в рамках должностных обязанностей, за дополнительную работу (дополнительный объем, сложность, материальную ответственность и т.д.), за обеспечение выполнения плановых заданий структурного подразделения («Детская школа театрального искусства», театр юного зрителя «Ренессанс», отделения общего эстетического воспитания), за участие в реализации проекта (программы социально-экономического развития, научного, инновационного, образовательного проекта и т.д.), за выполнение разовых поручений, за работу и достижение результатов, обеспечивающих успешную реализацию стратегии развития Учреждения.

1.7. По срокам действия стимулирующие надбавки устанавливаются:

на период действия трудового договора в виде надбавок за педагогические звания;

на период до календарного года в виде персонального повышающего коэффициента к окладу;

единовременно в виде единовременной стимулирующей выплаты.

1.8. Выплаты стимулирующего характера делятся на обязательные и необязательные. К обязательным стимулирующим выплатам относятся надбавки за категорию, стаж педагогической работы, за работу в сельской местности, которые регламентируются нормативными документами системы

общего образования. К необязательным относятся все остальные выплаты стимулирующего характера, установленные данным Положением. Необязательные выплаты стимулирующего характера в случае необходимости (при отсутствии источников финансирования, при снижении результатов работы персонала и др.) могут быть отменены по решению директора, но предварительному согласованию с профсоюзным комитетом.

1.9. Размеры выплат стимулирующего характера могут быть установлены в процентах к должностному окладу (ставке) или в абсолютном выражении (в рублях).

1.10. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования центра эстетического воспитания детей «ТЮЗ».

2. Источники выплат (надбавок, доплат) стимулирующего характера

2.1. Фонд выплат стимулирующего характера, являющийся составной частью фонда оплаты труда Учреждения, формируется, исходя из:

средств, выделенных в рамках лимитов бюджетных ассигнований из муниципального бюджета;

средств бюджетов других уровней (федерального, краевого) выделяемых на оплату труда персонала, реализующего услуги по договорам о субсидировании;

средств от приносящей доход деятельности (внебюджетные доходы от концертно-театральной, оказания услуг, предпринимательской и иной деятельности и др., согласно устава);

безвозмездных поступлений и целевых средств от юридических и физических лиц.

2.2. Выплаты стимулирующего характера могут быть произведены работнику сотрудников из:

централизованного фонда оплаты труда Учреждения

фондов стимулирования, выделенных на реализацию проектов (программ);

целевых средств (конкурсов различного уровня и т.д.), формируемых для осуществления целевых стимулирующих выплат;

экономии фонда оплаты труда за счет вакансий по штатному расписанию, за счет ставок сотрудников, находящихся в декретном отпуске и других источников экономии ФОТ Учреждения;

средств, централизованных Учредителем, на стимулирующие выплаты.

внебюджетных средств, сформированных за счет платных услуг Учреждения;

2.3. Размер фондов стимулирующих выплат структурных подразделений может быть увеличен за счет привлечения безвозмездных средств в Учреждение.

3. Порядок установления стимулирующих выплат и доплат

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки (доплаты), направленные на стимулирование работника за качество, высокую результативность и интенсивность труда.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результаты их труда, степень возложенной ответственности и дополнительный объем работ.

3.3. Единовременные стимулирующие выплаты сотрудникам Учреждения осуществляются по приказу директора. В этом приказе указывается фамилия и инициалы сотрудника, источник, размер и обоснование стимулирующей выплаты, а также срок, на который она устанавливается.

3.4. Об установлении размеров единовременных стимулирующих надбавок педагогами сотрудникам, в пределах, имеющихся в Учреждении средств ходатайствует руководитель структурного подразделения или заместители директора на основании выше названных критериев.

3.5. Размеры надбавок заместителям директоров определяет своим приказом директор Учреждения. Выплаты надбавок производятся из фонда стимулирующих выплат Учреждения.

3.6. Все приказы о выплате единовременных стимулирующих надбавок другим категориям персонала Учреждения подписывает директор.

3.7. Обоснование необходимости произведения единовременной стимулирующей выплаты отражается в приказе Учреждения.

3.8. Единовременные стимулирующие выплаты работникам, участвующим в реализации проектов, программ, хоздоговорных тем и т.д., устанавливаются директором с подачи руководителя соответствующего проекта, программы, темы, который подает служебную записку на имя директора. Приказ о стимулирующей выплате подписывает директор.

3.9. Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в Учреждении в пределах фонда оплаты труда, бюджетов и максимальными размерами не ограничиваются.

3.10. Порядок установления конкретному работнику персонального повышающего коэффициента предполагает заключение дополнительного соглашения к трудовому договору на период до одного года. Основанием установления персонального коэффициента являются особые достижения сотрудника или возложение на него дополнительных функций на период более одного месяца.

3.11. Директор Учреждения имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер персонального повышающего коэффициента, либо полностью отменить его выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), не выполнения объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям. В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником нарушения или иные обоснования

отмены или уменьшения размера надбавки (при представлении подтверждающих актов, объяснительной записки работника).

3.12. Установление стимулирующих надбавок за педагогические звания осуществляется на основе соответствующих документов, подтверждающих его наличие, и указывается в трудовом договоре сотрудника или дополнительном соглашении к нему.

3.13. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств муниципального бюджета, по независящим от Учреждения причинам, директор имеет право приостановить выплату единовременных стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры.

3.14. Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность и (или) в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

4. Виды стимулирующих выплат (надбавок, доплат) и критерии оценки качества труда работников Учреждения

№ п/п	Критерии оценивания	Сумма
Педагоги дополнительного образования		
<i>Сохранение контингента обучающихся – потребителей образовательной услуги</i>		
1	С Увеличение контингента Сохранение 90 % контингента на период образовательной программы	До 2000 рублей До 1000 рублей
2	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций по реализации образовательной программы	Отсутствие – до 500 руб.
<i>Позитивные результаты обучающихся по образовательным программам</i>		
3	Участие обучающихся в выставках, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	Победа/призовое место на уровне образовательного учреждения – 300 рублей Победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне – до 500 рублей Победа/призовое место на региональном уровне – до 1000 рублей Победа/призовое место на Всероссийском уровне – до 2000 рублей Победа/призовое место на международном уровне – до 3000 рублей

4	Наличие социально значимых проектов	Наличие – до 2000 рублей
<i>Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности</i>		
5	Работа с обучающимися, стоящими на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего	Наличие - до 1000 рублей
6	Наставничество (работа с молодыми специалистами)	До 1000 рублей
<i>Позитивные результаты внедрения в воспитательном процесс современных методик</i>		
7	Использование в воспитательном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 10 % учебного времени	Использование в образовательном процессе внешних ресурсов составляет более 10% учебного времени – до 1000 рублей
8	Использование в воспитательном процессе современных педагогических технологий, основанных на принципах театральной педагогики	Использование в образовательном процессе современных технологий и инновационных ресурсов – до 1000 рублей
<i>Особые заслуги работников в области образования и культуры</i>		
9	Почетный работник общего образования	До 3000 рублей
10	Отличник общего образования	До 2000 рублей
11	Грамота министерства образования	До 1000 рублей
12	Грамота Главы муниципального образования	До 500 рублей
<u>Педагоги- организаторы</u>		
<i>Положительные результаты для повышения имиджа учреждения</i>		
1	Успешное проведение мероприятий муниципального уровня	
2	Успешное проведение мероприятий муниципального уровня	До 2000 рублей
3	Пропаганда деятельности «ТЮЗа»	До 3000 рублей
4	Инициирование и реализация социально-значимых проектов	До 3000 рублей
5	Наставничество (работа с молодыми специалистами)	До 1000 рублей
6	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, в проектах	До 2000 рублей
7	Повышение квалификации. Образовательный уровень	До 2000 рублей
8	Владение ИКТ	До 500 рублей
9	Участие в фестивалях, смотрах и конкурсах	До 500 рублей
10	Количество и качество подготовленных и проведенных мероприятий	До 2000 рублей
11	Количество мероприятий, и спектаклей где участвовал педагог-организатор	До 2000 рублей
12	Проведение жанровых фестивалей, конкурсов, смотров на территории муниципального образования.	До 3000 рублей
13	Ведение документа	До 1000 рублей
14	Руководство структурными подразделениями, увеличение объема работы, (деятельность выходящая за рамки должностных обязанностей)	До 3000 рублей

Заместители директора		
1	Выполнение плана внутриучрежденческого контроля, плана воспитательной работы	До 1000 рублей
2	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	До 2000 рублей
3	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	До 2000 рублей
4	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Учреждения (совет образовательного учреждения, экспертно-методический совет, педагогический совет и т.д.).	До 3000 рублей
5	Отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда	До 3000 рублей
6	Сохранение контингента обучающихся	До 1000 рублей
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ).	До 1000 рублей
8	Контроль за постановкой и снятием с учета обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию.	До 1000 рублей
9	Наличие призеров конкурсов, выставок, фестивалей муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней	Международный – до 3000 рублей Всероссийский – до 2000 рублей Региональный – до 1000 рублей; Муниципальный – до 500 рублей
10	Организация предпрофильного и профильного обучения	До 2000 рублей
11	Участие в организации и проведении семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов муниципального, краевого и т.д. уровней	До 3000 рублей
12	Качественный анализ посещаемых занятий и внеучебных воспитательных мероприятий	свыше 10 мероприятий - до 1000 рублей; от 6 до 10 мероприятий - до 500 рублей
13	Наставничество (работа с молодыми специалистами)	До 1000 рублей
14	Своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов	До 1000 рублей
15	Высокое качество исполнения отчетной документации курируемых работников	До 1000 рублей
16	Интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день)	До 1000 рублей
17	Высокий уровень мониторинга учебно-воспитательного процесса	До 2000 рублей
18	Выполнение плана внутриучрежденческого контроля и подготовка справок по итогам.	До 1000 рублей
19	Своевременное проведение замены уроков заболевших педагогов.	До 500 рублей
20	Компьютерная грамотность – работа с оргтехникой, электронной почтой, факсом	До 500 рублей
21	Работа по подготовке к новому учебному году	До 500 рублей

Методист		
1	Высокий уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы в образовательном учреждении.	До 2000 рублей
2	Участие курируемых педагогов Учреждения (работников) в работе различных методических объединений, творческих групп, совещаний и семинаров разного уровня	100 - 75% посещаемости – до 2000 рублей
3	Организация и успешное проведение семинаров, методических совещаний, конференций, круглых столов муниципального уровня	До 3000 тысяч
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ).	До 1000 рублей
6	Своевременное обобщение и распространение наиболее результативного опыта методической работы педагогов (подготовка и публикация авторских программ, статей и т.д.)	До 3000 рублей
Педагог-психолог		
1	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися.	До 1000 рублей
2	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	До 1000 рублей
3	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций (по итогам года)	До 500 рублей
4	Обеспечение нестандартного подхода в работе с детьми девиантного поведения	До 3000 рублей
5	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	До 3000 рублей
Специалист по кадрам		
1	Работа с сайтом учреждения	До 3000 рублей
2	Работа по подготовке документов в военкомат	До 2000 рублей
3	Работа по подготовке документов в службу занятости население	До 2000 рублей
4	Работа по оформлению документов по выплате за коммунальные услуги	До 1000 рублей
5	Работа по организации медицинского осмотра	До 3000 рублей
6	Работа в единой информационной системе	До 3000 рублей
7	Оформление банковских документов (зарплатных карт).	До 2000 рублей
8	Ведение делопроизводства	До 1000 рублей
Обслуживающий персонал		
1	Качественная уборка помещений	До 2000 рублей
2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 2000 рублей
Водитель		
1	Текущий ремонт автомобиля	До 5000 рублей
2	Отсутствие штрафов за нарушение правил дорожного движения	До 2000 рублей
3	Превышение нормы рабочего времени	До 5000 рублей

<u>Художник-модельер</u>		
1	Наставничество (работа с молодыми художниками – модельерами)	До 1000 рублей
2	Увеличенный объем работы в том числе пошив костюмов для других организаций.	До 3000 тысяч
3	Качество исполнения и творческий подход к изготовлению сценического костюма	До 5000 тысяч
4	Руководство структурным подразделением, увеличенный объем работы (работа, выходящая за рамки должностных обязанностей)	До 3000 тысяч
<u>Художник- постановщик, художник по свету</u>		
1	Увеличенный объем работы (работа по подготовке и проведению мероприятий, выходящее за пределы планов Учреждения)	До 3000 тысяч
2	Качество исполнения и творческий подход к оформлению и проведению мероприятий	До 5000 тысяч
<u>Звукорежиссер</u>		
1	Работа по написанию фонограмм	До 2000 рублей
2	Качественное исполнение и творческий поход к музыкальному оформлению спектакля	До 2000 рублей
3		
<u>Все работники учреждения</u>		
1	Выплата за выслугу лет от 0 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 и более	5% от оклада 10% от оклада 15 % от оклада
2	Личная инициатива, заинтересованность в результатах дела, обязательность, и ответственность, точность, оперативность, профессионализм	До 3000 рублей
3	Выполнение Правил внутреннего распорядка, соблюдение этики педагога отсутствие конфликтных ситуаций в педагогическом коллективе.	До 1000 рублей

4.2.3. Стимулирующие выплаты за достижение высоких результатов и качество работ могут быть установлены в виде персонального повышающего коэффициента к должностному окладу в процентах или абсолютной сумме и указаны в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

4.2.4. При ухудшении показателей деятельности сотрудника выплата персонального повышающего коэффициента (надбавки к должностному окладу) производится в неполном размере или прекращается. Снятие надбавки или снижение ее размера оформляется приказом за подписью директора. Высвободившиеся средства остаются в фонде материального стимулирования Учреждения.

4.2.5. Стимулирующие выплаты за достижение высоких результатов и качество работ, устанавливаемые одновременно, предполагают конкретизацию достигнутых результатов.

4.2.6. Стимулирующие выплаты за трудовой стаж установлены в виде персонального повышающего коэффициента к должностному окладу в процентах или абсолютной сумме и указаны в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

4.2.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, методистов осуществляются на основании приказа директора Учреждения.

4.3. Стимулирующие выплаты по итогам работы

4.3.1. Выплаты по итогам работы производятся за выполнение плановых заданий структурных подразделений и учреждения в целом за месяц, за квартал, полугодие, по итогам работы за учебный год, выполнения инновационной или других работ.

4.3.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы за год осуществляются при наличии у Учреждения необходимых средств на эти цели, а также достигнутой по итогам года экономии.

4.4. Другие стимулирующие выплаты

4.4.1. К другим стимулирующим выплатам в Учреждения относятся: выплаты в связи с юбилейными датами сотрудников (50-летие, 60-летие со дня рождения, уход на пенсию) из средств внебюджетных средств фонда оплаты труда для работников Учреждения;

премии к юбилейным датам сотрудников Учреждения устанавливаемые директором и выплачиваемые за счет прибыли Учреждения.

5. Заключительные положения

5.1. Стимулирующие надбавки не устанавливаются работнику Учреждения при нарушении им трудовой и производственной дисциплины.

5.2. Настоящее Положение вводится в действие с 01.09.2019 года и действует до его пересмотра или отмены.

5.3. Настоящее Положение отменяет Положение о доплатах, надбавках и премиях Учреждения до 01.09.2019 года.