

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
“Энгельсская станция детского и юношеского туризма и экскурсий
(юных туристов)”

“Утверждено”
Приказ № 49 от 29.12.2017 г.
Директор МБУ ДО “Энгельсская станция
детского и юношеского туризма и экскурсий
(юных туристов)”



Петрушов А.С

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
“Энгельсская станция детского и юношеского туризма и
экскурсий
(юных туристов)”

Рассмотрено, обсуждено и принято на Общем собрании работников

Протокол № 4 от 29.12.2017 г.

город Энгельс
2017 год

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Энгельсская станция детского и юношеского туризма и экскурсий (юных туристов)» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Бюджетным кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом №184-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и Уставом Учреждения.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.4. Размеры и виды стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются за счет средств выделяемых бюджетом.

1.5. Максимальный размер выплат стимулирующего характера заместителям руководителя не должен превышать максимальный размер выплат стимулирующего характера руководителя Учреждения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора Учреждения на основании протокола экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из критериев определенных Учреждением самостоятельно и могут быть увеличены за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

1.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютном значении или в процентах от должностного оклада.

2. Виды выплат стимулирующего характера, критерии оценки

2.1. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает:

- постоянные стимулирующие выплаты, размер и порядок которых установлен Общим собранием трудового коллектива Учреждения на продолжительный срок, но не более 1 года, максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются;

- разовые стимулирующие выплаты – размер и порядок, которых определяются экспертной комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах Фонда оплаты труда. Разовые выплаты зависят от результатов работы.

Фонд постоянных стимулирующих выплат распределяется следующим образом:

90% от фонда стимулирующих выплат направляется на стимулирование педагогических и административных работников;

10% на стимулирование технического, обслуживающего персонала.

2.2. К постоянным стимулирующим выплатам относятся следующие выплаты:

2.2.1.	За почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель»	до 2000 руб.
2.2.2.	Наличие звания КМС, мастера спорта по туризму;	500, 1000 руб. соответственно
2.2.3.	Работникам, награжденным нагрудными знаками «Почетный работник», грамотами Министерства образования и науки	до 1000 руб.
2.2.4.	За высокое качество обеспечения бесперебойной и безаварийной работы (обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения; обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда)	до 3000 руб.
2.2.5.	Использование личного автотранспорта в служебных целях	до 3 000 руб.
2.2.6.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов;	до 2 000 руб.
2.2.7.	Работа со СМИ, ведение сайта	до 2 000 руб.
2.2.8.	Наличие специально оборудованного спортзала, полигона	до 1 000 руб.

2.2.9.	Деятельность на положительный имидж объединения: оформление в школе стенда о работе туристского объединения;	до 1 000 руб.
2.2.10.	Высокий уровень ведения установленной документации,	до 1 000 руб.
2.2.11.	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;	1 000 руб.
2.2.12.	Отсутствие травматизма	до 1 000 руб.
2.2.13.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, соблюдение установленной исполнительской дисциплины, кодекса деловой этики;	500 руб.
2.2.14.	Наличие, подготовка разрядников (3, 2, 1, КМС) по туризму из числа обучающихся СЮТур (за каждого);	100, 200, 300, 500 руб. соответственно
2.2.15.	За стаж работы в данной должности: От 1 до 2-х лет От 2-х до 5 лет От 5-ти до 10-ти лет Свыше 10-ти лет	500 руб. 1000 руб. 2000 руб. 3000 руб.
2.2.16.	Молодым специалистам	до 3000 руб.

2.3. Разовые выплаты устанавливаются в соответствующем порядке на основании критериев оценки деятельности работников, исходя из занимаемых должностей. Разовые выплаты устанавливаются по результатам работы за конкретный месяц:

Наименование должности	Критерии	Размер выплаты
Административный персонал, методист, педагог-организатор	- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж СЮТур;	до 5 000 руб.
	- организация и судейство областных, межрегиональных и Всероссийских соревнований, слетов;	до 5000 руб.
	- результативное участие в областных, межрегиональных, всероссийских конкурсах, слетах, соревнованиях, участие в конференциях и т.п.	до 5000 руб.
	- высокое качество подготовки, организации и проведения ремонтных работ;	до 5 000 руб.
	- работы по специальному оборудованию спортзала, полигона;	до 5000 руб.
	- выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями;	до 5 000 руб.
	- организация, проведение многодневных походов;	до 5000 руб.
	- качественное создание условий для реализации образовательного процесса в Учреждении, в т. ч. курсы переподготовки, повышения квалификации	до 3 000 руб.
	- разработка и внедрение авторских программ и технологий;	до 3 000 руб.
	- разработка, подготовка к изданию, издание новых педагогических разработок, методических материалов, исследовательская деятельность;	до 3000 руб.
	- деятельность на положительный имидж Учреждения (работа со СМИ, ведение сайта, проведение акций, участие в выставках, выпуск рекламных буклетов, оформительская работа, стенды в учреждении);	до 3000 руб.
	- интенсивность и высокая результативность работы;	до 3 000 руб.
	- качественное выполнение работ при замене временно отсутствующих работников Учреждения;	до 3 000 руб.
	- деятельность по привлечению внебюджетных средств: проективная деятельность, работа с благотворителями;	до 3000 руб.

	- использование личного автотранспорта в служебных целях	до 3000 руб.
	- участие в общественно-полезной работе и общественных мероприятиях Учреждения;	до 3000 руб.
	- разработка необходимой документации (диагностика, подготовка отчетов, паспортов);	до 2 000 руб.
	- высокий уровень организации плановых мероприятий Учреждения;	1000 руб.
	- разработка и проведение массовых мероприятий для детей, подростков и молодежи, в т.ч. в рамках договоров со сторонними организациями;	до 1000 руб./сут.
	- ненормированный рабочий день, работа в праздничные и выходные дни.	до 1 000 руб.
	- работа со сборной (проведение учебно-тренировочных занятий);	500-1000 руб./сут.
Педагогический персонал	- проведение многодневных походов, предоставление письменного отчета с фотографиями по проведенному походу согласно утвержденной форме;	до 5000 руб.
	- результативное участие педагогов Учреждения в районных, областных, всероссийских конкурсах, слетах, семинарах, соревнованиях и т.п.,	до 5000 руб.
	- работы по специальному оборудованию спортзала, полигона;	до 5000 руб.
	- выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями;	до 5 000 руб.
	- высокое качество подготовки, организации и проведения ремонтных работ;	до 5 000 руб.
	- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж СЮТур;	до 3000 руб.
	- участие в общественно-полезной работе и общественных мероприятиях Учреждения;	до 3000 руб.
	- использование личного автотранспорта в служебных целях	до 3000 руб.
	- организация и судейство соревнований, проведение открытых занятий с воспитанниками;	до 2000 руб.
	- деятельность на положительный имидж объединения (работа со СМИ, проведение акций, выпуск рекламных буклетов и т.п.);	до 2000 руб.
	- разработка авторских образовательных программ, разработка новых педагогических и методических материалов, исследовательская деятельность;	до 1000 руб.
	- работа в праздничные и выходные дни;	до 1 000 руб.
	- разработка и проведение массовых мероприятий для детей, подростков и молодежи;	от 500 руб. до 1000 руб./сут.
	- круглосуточное пребывание с детьми в 2-3х дневных мероприятиях, проводимых СЮТур;	от 500 до 1000 руб./сут.
	- работа со сборной (проведение учебно-тренировочных занятий);	500-1000 руб./сут.
	- сохранность контингента воспитанников (более 70% списочного состава) по итогам 1 и 2 полугодия;	1000 руб.
	- работа в праздничные и выходные дни.	до 1 000 руб.
- активная работа с родителями воспитанников	до 1000 руб.	

	(привлечение к проведению совместных мероприятий);	
	- подготовка победителей/ призеров районных, региональных, межрегиональных и всероссийских соревнований из числа воспитанников СЮТур;	200/100, 500/300, 1000/500, 3000/2000 руб. соответственно
	- работа с подростками «группы риска», с опекаемыми детьми (за каждого ребенка);	500 руб.
Обслуживающий персонал	- участие в общественной жизни и общественно-полезной работе СЮТур;	до 5000 руб.
	- выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями;	до 5 000 руб.
	- высокое качество подготовки, организации и проведения ремонтных работ;	до 5 000 руб.
	- интенсивность и результативность работы	до 3000 руб.
	- качественное содержание цветников, газонов (в летний период). Отсутствие замечаний по уборке наледи и снега на территории. Ведение работ по облагораживанию территории Учреждения;	до 2000 руб.
	- образцовое содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН;	до 1000 руб.
	- качественная уборка улиц, тротуаров и площадей, прилегающих к Учреждению;	до 1000 руб.
	- создание безопасного пространства на территории Учреждения, образцовая сохранность вверенного имущества и товароматериальных ценностей Учреждения;	до 1000 руб.
	- работа в праздничные и выходные дни.	до 1 000 руб.
- качественное выполнение работ при замене временно отсутствующих работников Учреждения;	до 1 000 руб.	
Учебно-вспомогательный персонал	- высокое качество подготовки, организации и проведения ремонтных работ;	до 5 000 руб.
	- участие в общественной жизни и общественно-полезной работе СЮТур;	до 3000 руб.
	- выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями;	до 3 000 руб.
	- использование личного автотранспорта в служебных целях	до 3 000 руб.
	- интенсивность и результативность работы	до 2000 руб.
	- участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж СЮТур;	до 2000 руб.
	- деятельность на положительный имидж Учреждения (работа со СМИ, ведение сайта, проведение акций, участие в выставках, выпуск рекламных буклетов, оформительская работа, стенды в учреждении);	до 2 000 руб.
	- качественное и своевременное обеспечение учета и регистрации документооборота;	до 1000 руб.
	- качественное хранение и архивирование материалов;	до 1000 руб.
	- качественное выполнение работ при замене временно отсутствующих работников Учреждения;	до 1 000 руб.
- работа в праздничные и выходные дни.	до 1 000 руб.	

2.4. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютном значении, к ним относятся:

Юбилейные даты (20,25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60 и т.д.)	до 10 000 руб.
---	----------------

Памятные даты (День туризма, юбилей Станции и т.д.)	до 5 000 руб.
За рождение ребенка	до 10 000 руб.
Оформление государственных заказов	до 10 000 руб.
По итогам квартала, полугодия, года	до 10 000 руб.

3. Порядок установления выплат стимулирующего характера

3.1. Все выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенных бюджетных финансовых средств, направляемых финансовыми органами на стимулирующий фонд оплаты труда.

3.2. Распределение вознаграждений осуществляется по итогам месяца, полугодия, года. Разовые выплаты присуждаются в соответствии с настоящим Положением по представленным критериям в пределах выделенных финансовых средств.

3.3. Постоянные стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются 2 раза в год Общим собранием трудового коллектива, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора. Разовые выплаты устанавливаются ежемесячно Экспертной комиссией.

3.4. Директор представляет Общему собранию трудового коллектива, экспертной комиссии аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат и премирования.

3.5. Общее собрание трудового коллектива принимает решение об установлении постоянных выплат большинством голосов открытым собранием при условии присутствия не менее половины членов общего собрания. Решение Общего собрания оформляется протоколом. На основании Протокола Общего собрания трудового коллектива директор издает приказ о распределении постоянных стимулирующих выплат.

3.6. Распределение разовых выплат происходит на основании заполненных индивидуальных карт Экспертной комиссией.

4. Организация деятельности Экспертной комиссии

4.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Общего собрания трудового коллектива.

4.2. Состав Комиссии в количестве 5 человек избирается на Общем собрании трудового коллектива простым большинством голосов.

4.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.

4.4. Секретарь комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдает выписки из протоколов и (или) решений, ведет документацию Комиссии.

4.5. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

5. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

5.1. Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

- за нарушение Устава Организации;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Организации;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья учащих, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за нарушение корпоративной этики.

5.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора на основании решения Общего собрания трудового коллектива.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом Организации и не должно противоречить ему.

6.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

6.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива и утверждения директором.