

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Дворец детского (юношеского) творчества Фрунзенского района
Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

на Общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от «29» 12 2018 г.

Учено мнение профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
образовательного учреждения

Председатель  М.Г. Орлова
«29» 12 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБУ ДО ДДЮТ Фрунзенского района
Санкт-Петербурга

О.В. Федорова

Приказ от 29.12.2018 г. № 309-ОД



№ 25

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
ГБУ ДО ДДЮТ Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГБУ ДО ДДЮТ Фрунзенского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГБУ ДО ДДЮТ Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с:

– Федеральным законом от 30.12.2001 г. N 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации»;

– Федеральным законом от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Федеральным законом от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

– Указом Президента РФ от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

– Указом Президента РФ от 07.05.2012 N 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

– Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 20.08.2013 г. № 1861-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных образовательных организаций дополнительного образования Санкт-Петербурга»;

– иными нормативно-правовыми актами федерального, регионального, муниципального и объектового уровней.

1.2. Данное Положение разработано в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников Учреждения к повышению эффективности образовательного процесса, управления организацией, обслуживания здания и территории, выполнения возложенных трудовых функций своевременно, качественно и эффективно.

1.3. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда работников в зависимости от его эффективности, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности.

1.4. Положение устанавливает общий порядок выплат стимулирующего характера работникам Учреждения. Основным критерием, влияющим на размер выплат за эффективность выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности организации.

1.5. Настоящий локальный акт «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГБУ ДО ДДЮТ Фрунзенского района Санкт-Петербурга» согласовывается с профсоюзным комитетом, вводится в действие приказом руководителя Учреждения.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников Учреждения

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за эффективность выполняемых работ определяются коллективным договором и иными локальными актами Учреждения.

2.2. Основанием для ежемесячных стимулирующих выплат за эффективность выполняемой работы по результатам труда за определенный период являются показатели в соответствии с критериями по направлениям деятельности.

2.3. Стимулирующие выплаты за эффективность выполняемой работы по результатам труда распространяются на все категории и должности работников Учреждения в соответствии с тарификацией.

2.4. При появлении иных новых должностей работников они подпадают под требование п. 2.3 настоящего Положения.

2.5. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников Учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые руководителями второго и третьего уровней, результаты самооценки работников Учреждения, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), контролирурующих и надзорных органов и/или иные показатели, отражающие эффективность и полноту работы, осуществляемой работниками Учреждения.

2.6. Основанием для оценки результативности и эффективности деятельности работников служит карточка учета личных достижений на каждого работника и подтверждающие материалы, отражающие:

- результаты обучения, воспитания и развития обучающихся;
- личные профессиональные достижения работника;
- вклад работника в развитие системы образования и развитие Учреждения за определенный период времени;
- участие в общественной жизни Учреждения;
- выполнение норм охраны труда, пожарной безопасности, санитарии и т.д.;
- иные показатели.

2.7. Для проведения объективной внешней оценки, с целью учета результативности профессиональной деятельности работников, в Учреждении приказом директора Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом создается Комиссия (Комиссии) по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссия), действующая на основании Положения о Комиссии, утвержденного руководителем Учреждения и согласованного с профсоюзным комитетом.

2.8. В состав Комиссии по согласованию включаются представители бухгалтерии, представители первичной профсоюзной организации, работник кадровой службы, лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений.

2.9. Комиссия в установленные сроки на основе представленных материалов и оценочного листа, заверенного руководителем, проводит экспертную оценку результативности деятельности работника в баллах за отчетный период в соответствии с критериями и показателями. Критерии и показатели эффективности деятельности утверждаются отдельным приказом руководителя Учреждения.

2.10. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов (полугодий), что в т.ч. позволяет учитывать динамику учебных достижений, сезонность выполняемых работ и т.п. Подсчет баллов за соответствующий период (предыдущее полугодие) по всем показателям с учетом их коэффициента для каждого работника производится в январе и в июне.

2.11. Работа с критериями и показателями оценки эффективности деятельности работников проходит в несколько этапов:

- получение каждым работником карточки учета личных достижений с критериями оценки эффективности деятельности;
- самооценка эффективности труда каждым работником, подготовка и предоставление материалов в Комиссию;
- проведение Комиссией корректировки оценки предъявляемых работниками результатов деятельности в соответствии с имеющимися данными;
- доведение результатов работы Комиссии до сведения каждого работника под личную роспись;
- оформление итогового протокола работы Комиссии.

2.12. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в Протоколе (Протоколах) и в карточке учета личных достижений за отчетный период.

2.13. В случае несогласия с итоговым баллом работник имеет право в течение 3-х рабочих дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими корректировками оценки результатов его труда он не согласен.

2.14. Комиссия обязана в течение 5 рабочих дней рассмотреть заявление работника и дать письменное разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии). В случае установления в ходе проверки факта технической ошибки или нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

2.15. В случае несогласия с разъяснением Комиссии работник имеет право обратиться в Комиссию по трудовым спорам Учреждения.

2.16. Категории работников, стимулирующие выплаты которым устанавливаются количеством баллов и назначаются в виде доплаты в процентах от должностного оклада:

- руководители второго уровня;
- специалисты;
- работники рабочих специальностей.

2.17. Категории работников, стимулирующие выплаты которым устанавливаются количеством баллов и назначаются в виде математического умножения количества баллов на денежный вес 1 балла:

- руководители третьего уровня;
- педагогические работники.

2.18. При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда работников, указанных в п. 2.16 настоящего Положения, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения производится корректировка денежного веса 1 балла и размер поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится ежемесячно.

2.19. Стимулирующие выплаты основных работников сектора платных услуг устанавливаются количеством баллов и назначаются в виде доплаты в процентах от фактической заработной платы в месяц.

2.20. В систему критериев оценки результативности труда работников Учреждения в течение года могут вноситься изменения. Предложения по изменению критериев и показателей оценки результативности труда работников Учреждения могут выдвигаться всеми участниками образовательного процесса и всеми работниками Учреждения. Все предложения по изменению критериев и показателей оценки результативности труда работников Учреждения направляются в адрес руководителей второго и/или третьего уровней, обсуждаются на общих собраниях трудового коллектива Учреждения, педагогических советах, совещаниях отделов, научно-методическом совете и т.п. Изменение и внесение новых показателей утверждается на общем собрании трудового коллектива Учреждения.