

СОГЛАСОВАНО

Решением общего собрания
Трудового коллектива МБУ ДО ДТДМ
«ИСТОКИ»
Протокол № 3 от «04» сентября 20 18 г.

Решением профсоюзного комитета
МБУ ДО ДТДМ «ИСТОКИ»
Протокол № 32 от «04» сентября 20 18 г.
Председатель профсоюзного комитета
 Е.В. Погорелова

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО ДТДМ «Истоки»
 Т.А.Касимова
Приказ № 43/0 от «26» сентября 20 18 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ И ПОРЯДКЕ ПРОИЗВЕДЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ**

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Дворец творчества детей и молодежи «Истоки»

2018г.

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Уставом учреждения, Постановлением Правительства Московской области № 787/42 от 13.09.2010 г. «О внесении изменений в оплату труда» в целях усиления материальной заинтересованности работников МБУ ДО ДТДМ «ИСТОКИ», применения прогрессивных форм организации и оплаты труда, повышения качества работы, роста профессионального мастерства, выполнения общественной нагрузки.

1. Общие положения.

Доплаты и надбавки выплачиваются сотрудникам МБУ ДО ДТДМ «ИСТОКИ» в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется в размере от 1 до 10 % от фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения распределяется между различными категориями работников следующим образом:

- на выплату руководителю и заместителям руководителя учреждения: 30 %
- на выплату педагогическим работникам учреждения :70 %

Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера (за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника) в пределах средств, направляемых на оплату труда, определяются МБУ ДО ДТДМ «ИСТОКИ» самостоятельно, комиссией по установлению надбавок доплат стимулирующего характера, назначаемой приказом по учреждению.

Доплаты и надбавки устанавливаются работникам МБУ ДО ДТДМ «ИСТОКИ» с учетом объема и качества выполняемой работы по приказу директора, либо на срок, необходимый для выполнения работы, либо на учебный год (с сентября текущего года до мая будущего года). Выплаты стимулирующего характера производятся либо ежемесячно, либо ежеквартально. Сроки могут изменяться по мере необходимости.

Надбавки устанавливаются за выполнение работы сверхдолжностных обязанностей, совмещение должностей, творческие достижения, реализацию новых программ, технологий обучения, профессиональное мастерство, длительный непрерывный стаж работы и др.

Размер выплаты стимулирующего характера одному сотруднику учреждения не должен превышать 1,5 оклада.

2. Показатели и критерии качества и результативности труда работников

2.1. Администрация

1. Совмещение должностей
- от 0 до 10 баллов;
2. Выполнение работы сверхдолжностных обязанностей
- от 0 до 10 баллов;
3. Интенсивность труда, связанная с выполнением руководящих функций - от 0 до 10 баллов;
4. Методическая деятельность
- от 0 до 20 баллов;
5. Наличие квалификационной категории
1 категория – 7 баллов,
высшая категория – 10 баллов;
6. Длительный стаж (свыше 10 лет) работы в учреждении

- от 0 до 10 баллов;
- 7. Самообразование, повышение квалификации
 - от 0 до 10 баллов;
- 8. Работа в выходные и праздничные дни
 - от 0 до 10 баллов;
- 9. Выполнение общественной работы
 - от 0 до 10 баллов.

Итого: 100 баллов

2.2. Педагогические работники

1. Результаты образовательной деятельности
 - от 0 до 15 баллов;
2. Уровень воспитательной работы внутри объединения
 - от 0 до 15 баллов;
3. Творческие достижения, победы на конкурсах, фестивалях, турнирах
 - Победы на уровне учреждения – 3 балла
 - Победы районного уровня – 6 баллов
 - Победы областного уровня – 9 баллов
 - Победы Федерального уровня – 12 баллов
 - Победы международного уровня – 15 баллов;
4. Методическая деятельность, самообразование, повышение квалификации
 - от 0 до 10 баллов;
5. Наличие квалификационной категории
 - 1 категория – 7 баллов
 - Высшая категория – 10 баллов;
6. Участие в подготовке и проведении мероприятий учреждения
 - от 0 до 10 баллов;
7. Максимальный численный охват обучающихся, сохранность контингента
 - от 0 до 10 баллов;
8. Совмещение должностей. Выполнение работы сверхдолжностных обязанностей
 - от 0 до 3 баллов;
9. Выполнение общественной работы
 - от 0 до 3 баллов;
10. Использование новых педагогических технологий обучения
 - от 0 до 3 баллов;
11. Длительный стаж (свыше 10 лет) работы в учреждении
 - от 0 до 3 баллов;
12. Ведение документации в полном объеме
 - от 0 до 3 баллов

Итого: 100 баллов

2.3. Учебно – вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал

1. Длительный стаж (свыше 10 лет) работы в учреждении
 - от 0 до 15 баллов;
2. Совмещение должностей
 - от 0 до 15 баллов;
3. Выполнение работы сверхдолжностных обязанностей
 - от 0 до 20 баллов;
4. Работа в выходные и праздничные дни
 - от 0 до 20 баллов;
5. Выполнение общественной работы
 - от 0 до 10 баллов;

6. Работа, связанная с эксплуатацией электрооборудования, использованием дезинфицирующих и моющих средств.
- от 0 до 20 баллов.

Итого: 100 баллов

3. Порядок установления надбавок и доплат.

- 3.1. Доплаты и надбавки устанавливаются комиссией по установлению надбавок доплат стимулирующего характера по:
- распоряжению директора МБУ ДО ДТДМ «Истоки» при распределении дополнительных заданий и работ, в том числе связанных с производственной необходимостью;
 - анализу деятельности каждого сотрудника за учетный период.
- 3.2. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора. В приказе устанавливается сумма, основание и сроки выплат согласно данного Положения.
- 3.3. Администрация вправе отменять доплаты и надбавки до окончания срока, определенного приказом в случае ухудшения работы, нарушения трудовой дисциплины, изменения должностных обязанностей и нагрузок сотрудников
- 3.4. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы производится на основании критериев, установленных разделом 2.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в предлагаемом разделе равна 100). Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

4. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

- 4.1. Произвести подсчет баллов каждому работнику учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера.
- 4.2 Суммировать все баллы работников учреждения, относящихся к одной категории работников, согласно п.1.2 настоящего положения.
- 4.3 Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный для каждой категории работников, разделить на общую сумму баллов, полученных работниками этой категории. В результате для работников разных категорий получаем свой денежный вес (в рублях) каждого балла.
- 4.4 Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику учреждения.