

«Согласовано»

Председатель Совета МБУ ДО

«Дом детского творчества»

 И.М. Костенко



«Утверждаю»

Директор МБУ ДО

«Дом детского творчества»

 Е.Н. Аламанова

«Утверждено»

на общем собрании работников

Протокол №1 от 11 января 2018 года

Положение

муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования

«Дом детского творчества»

о порядке распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда, фонда экономии заработной платы,
направленных на стимулирование за высокие показатели
в работе и оказание материальной помощи работникам
МБУ ДО «Дом детского творчества»
(с изменениями)

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, направленных на стимулирование за высокие показатели в работе и оказание материальной помощи работникам МБУ ДО «Дом детского творчества» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом и Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества».

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ДДТ (далее – Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста.

1.3. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды стимулирующих выплат работникам:

- поощрительные выплаты за высокие результаты работы;
- премии;
- материальная помощь.

1.4. Настоящее положение определяет механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и фонда экономии заработной платы Учреждения.

1.5. Доля фонда стимулирования за высокое качество работы определяется ежегодно Учредителем Учреждения с учетом наличия средств в фонде оплаты труда МБУ ДО «Дом детского творчества».

1.6. Поощрительные выплаты руководителю МБУ ДО «ДДТ» устанавливаются отделом образования администрации города Вышний Волочек.

1.7. Стимулирующие выплаты (премии, материальная помощь, поощрительные выплаты за высокие результаты работы) рассматриваются комиссией по распределению стимулирующих выплат. Работники учреждения знакомятся под подпись с Протоколом комиссии по распределению стимулирующих выплат.

1.8. Стимулирующие выплаты из фонда стимулирования могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ заместителями директора, педагогическим и иным работникам Учреждения.

Так же стимулирующие выплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

1.9. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, заместителям директора производятся по итогам работы за учебный год, полугодие, четверть, квартал, месяц в зависимости от наличия результативности работы педагогических работников на основании Плана работы учреждения, приказов директора по МБУ ДО «Дом детского творчества», портфолио работников (предоставление по запросу комиссии по стимулирующим выплатам) с целью подтверждения высоких показателей качества работы.

1.10. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером выплаты не ограничены.

1.11. Стимулирующие выплаты, единовременные выплаты, премии, административному, педагогическим работникам и обслуживающему персоналу устанавливаются руководителем МБУ ДО «ДДТ» с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат МБУ ДО «ДДТ».

1.12. Решение комиссии принимается к исполнению только после утверждения его приказом руководителя Учреждения.

1.13. Настоящее Положение может быть изменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения по решению собрания трудового коллектива.

II Порядок назначения доплат из фонда стимулирования и фонда экономии заработной платы.

2.1. Периодичность стимулирующих выплат, премий, материальной помощи определяется и выплачивается в случае наличия средств в фонде стимулирования и фонде экономии заработной платы.

2.2. Показатели премирования:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
1) За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	Приказ директора		Единовременно	До 100 % от должностного оклада
2) За сложность и интенсивность работы	Приказ директора		Единовременно	До 100 % от должностного оклада
3) За выполнение значимых по объему и сложности работ	Приказ директора		Единовременно	До 100 % от должностного оклада
4) За высокое качество образовательного процесса	Приказ директора	- сохранность контингента, - использование ИКТ, - использование внешних ресурсов для расширения образовательного пространства, - востребованность объединения в социуме	Единовременно	До 100 % от должностного оклада

5) За участие в методической работе (курсы, семинары), обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, авторскую разработку образовательных программ)	Приказ директора		Единовременно	До 100 % от должностного оклада
6) За активное участие и организацию городских мероприятиях	Приказ директора		Единовременно	До 100 % от должностного оклада
7) За участие и высокие результаты в подготовке воспитанников в городских, зональных, областных, межрегиональных, республиканских и международных мероприятиях, конкурсах.	Приказ директора		Единовременно	До 200 % от должностного оклада
8) Заочное участие воспитанников в мероприятиях, конкурсах и т.д.	Приказ директора		Единовременно	До 100% от должностного оклада в зависимости от уровня мероприятия
9) Премирование в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами	Приказ директора		Единовременно	До 200 % от должностного оклада
10) За участие и высокие результаты педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	Приказ директора		Единовременно	До 200 % от должностного оклада
11) Оказание материальной помощи	Приказ директора		Единовременно	До 100 % от должностного оклада

2.5 Материальная помощь выплачивается при наличии заявления от сотрудника с указанием основания выплат:

- трудная жизненная ситуация;
- на похороны близкие родственников;
- на рождение ребенка;
- на лечение;
- на летнее оздоровление детей;
- затруднительное материальное положение и др.

2.6. В назначении доплат стимулирующего характера работникам Учреждения может быть отказано при выявлении недостатков в деятельности работников к которым относятся:

- нарушение Устава учреждения;
- нарушение должностной инструкции и Правил внутреннего трудового распорядка (опоздание, прогулы, появление на работе в нетрезвом виде, низкий уровень исполнительской дисциплины);
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- низкие результаты образовательного процесса.

2.7. Решение об установлении размеров доплат принимается персонально по каждому работнику.

2.8. В случае несогласия работника с размером установленной ему доплаты, он имеет право оспорить принятое решение, предоставив доказательные аргументы.

III Порядок отмены положения, изменения и внесения в него дополнений.

3.1. Настоящее Положение может быть изменено и дополнено по решению общего собрания трудового коллектива Учреждения и в соответствии с приказом директора учреждения.