

Согласовано 
Председателем совета трудового коллектива
МБУ ДО Усть-Большерецкий РДДТ
Н.В. Колесникова
«22» сентября 2023 г.

Принято на общем собрании трудового
коллектива «22» сентября 2023 г.

Утверждаю 
Директор МБУ ДО
Усть-Большерецкий РДДТ
Колодкина Е.А.
Приказ № 46-ОД от «22» 09 2023 года
23 сентября 2023 год

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
УСТЬ-БОЛЬШЕРЕЦКИЙ РАЙОННЫЙ ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА**

с. Усть-Большерецк
2023 год

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам (далее – Положение) муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Усть-Большерецкого районного Дома детского творчества (далее – МБУ ДО Усть-Большерецкий РДДТ) разработано в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ, и включает в себя:

1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ;
2. Условия и порядок установления повышающего коэффициента за интенсивность и качество работ педагогам ДО и работникам обслуживающего персонала.
3. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение.

1.2 Выплаты стимулирующего характера работникам МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ производятся за счет средств районного бюджета и иных источников финансирования.

1.3 Выплаты стимулирующего характера работникам МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ устанавливаются в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, правительства Камчатского края и Российской Федерации, органами самоуправления Администрации Усть-Большерецкого муниципального района.

1.4 Целью настоящего Положения является:

- усиление материальной заинтересованности работников в улучшение качества образовательного и воспитательного процесса;
- развития творческой активности и проявления личной инициативы;
- поощрение особых достижений работников МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ;
- закрепления высококвалифицированных кадров.

1.5 Применяемая система стимулирования оплаты труда направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих увеличению эффективности деятельности МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ по реализации уставных целей и задач.

1.6 Положение является локальным нормативным актом МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ.

1.7 В случае возникновения конфликтных ситуаций, связанных с распределением выплат стимулирующего характера работник имеет право обратиться с заявлением в коллегиальные органы.

1.8 Данное положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам рассматривается на собрании трудового коллектива и в него

могут вноситься изменения, связанные с изменениями нормативно-правовых актов Российской Федерации, Камчатского края, Усть-Большерецкого МР.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ.

2.1. Работникам МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) стимулирующего характера:

- 1) **персональный** повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
- 2) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) **за выслугу лет**;
- 3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) **за интенсивность и качество работ**.

2.2. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работникам, принимается директором МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и на плановый период.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах в соответствии с частями 2.3 – 2.5 настоящего раздела.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и его размерах принимается директором МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

2.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;
- при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы, установленный в соответствии с приложением 3 к Положению о системе оплаты труда работников МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной собственной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается директором МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ персонально в отношении конкретного работника на основании **перечня критериев оценки качества труда (Приложение 1)** работников МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ.

2.6. Показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$$

, где

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

2.7. Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ максимальным размером не ограничивается и принимается в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

2.8. Применение повышающего коэффициента или надбавки (доплаты) к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.9. Педагогам дополнительного образования МБУ ДО Усть-Болышерецкого РДДТ, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в фиксированной сумме 1000 рублей, ведомственные награды - 250 рублей.

2.10. Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования, впервые приступившим к педагогической деятельности в МБУ ДО Усть-Болышерецком РДДТ, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы).

Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании или о высшем профессиональном образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом директора МБУ ДО Усть-Болышерецкого РДДТ.

Надбавки устанавливаются в следующих размерах: в первый и второй год работы в размере 50 процентов, в третий год работы - 40 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) и финансируются за счет ассигнований, выделяемых из муниципального бюджета на оплату труда работников МБУ ДО Усть-Болышерецкого РДДТ.

2.11. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО Усть-Болышерецкого РДДТ по видам и формам материального стимулирования работников, производится директором МБУ ДО Усть-Болышерецкого РДДТ в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ устанавливаются приказом директора МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ на период, предусмотренный настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера (доплаты, надбавки) могут устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу работника, так и в денежном выражении.

3. Условия и порядок установления повышающего коэффициента за интенсивность и качество работ педагогам ДО и работникам обслуживающего персонала

3.1. Размеры повышающего коэффициента за интенсивность и качество работ устанавливаются работникам МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников, проводимых на основании утвержденного перечня критериев оценки качества труда работников разных категорий (Приложение 1 к Положению).

В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ.

3.2. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности работников МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ, служит оценочный лист, который предоставляется до 20 числа последнего месяца квартала. В случае не предоставления оценочного листа по неуважительной причине работнику образовательного учреждения не устанавливается повышающий коэффициент за интенсивность и качество работы за отработанный период.

3.3. При внутреннем совмещении должностей равнозначные критерии учитываются по основной должности.

3.4. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ и его размерах педагогам ДО, старшему методисту, методисту, заместителю директора по УВР-руководителю МОЦ, обслуживающему персоналу, принимается руководителем в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ, которое оформляется приказом.

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение

4.1. Установленные работнику выплаты стимулирующего характера могут быть отменены (сняты) или снижены приказом директора МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ с обязательным указанием причины.

4.2. Работники МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ могут быть не представлены к материальному поощрению стимулирующего характера по итогам работы в следующих случаях:

- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников;
- систематическое нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- умышленной порче и (или) потери государственного имущества;
- нарушение профессиональной этики и норм поведения;
- наличие административного взыскания.

Сотрудники МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ, по вине которых была допущена травма ребенка, лишаются стимулирующих выплат на 2 месяца.

В случаях обоснованных устных и письменных жалоб со стороны родителей на низкое качество учебно-воспитательной работы с детьми, невнимательное и грубое отношение к воспитанникам, работнику МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ снимаются стимулирующие выплаты на 100% за тот расчетный период, в котором было допущено упущение в работе.

4.3. Размеры поощрительных выплат стимулирующего характера могут быть снижены работникам МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ по причине:

- халатного отношения к материально-технической базе МБУ ДО Усть-Большерецкого РДДТ;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности, пожарной безопасности;
- некачественное исполнение должностных обязанностей;
- наличие обоснованных устных и письменных жалоб.

Снижение размера стимулирующих выплат производится в том расчетном периоде, в котором было допущено упущение в работе.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

Производственных упущений, за которые работник может лишиться стимулирующих выплат частично или полностью.

1. Недобросовестное исполнение должностных инструкций – до 50%
2. Отсутствие должной наполняемости объединений – до 50%
3. Несвоевременная сдача документации – до 40%
4. Несвоевременная сдача финансовой отчетности – до 40%
5. Нарушение трудовой и исполнительской дисциплины – до 100%

ОЗНАКОМЛЕННЫ:

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are approximately 20 lines visible on each side of the central binding area. The paper appears to be from a notebook or a standard ruled sheet.