

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ ИМ. Н.И. СИПЯГИНА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НОВОРОССИЙСК**

Принято
Педагогическим Советом
Протокол № ____
« ____ » _____ 201__ г.

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МБУ ДО ДТДМ
_____ Е.В. Кириллова
« ____ » _____ 201__ г.

Утверждаю
Директор МБУ ДО ДТДМ
_____ Т.В. Радченко
« ____ » _____ 201__ г.

Положение

о размерах, порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи им. Н.И. Сипягина» муниципального образования город Новороссийск

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано и утверждено в соответствии: с Трудовым кодексом РФ, с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений образования Краснодарского края, и Постановления администрации муниципального образования город Новороссийск от 22.02.2019 года №702 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Новороссийск от 12 октября 2018 года № 4101 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных организаций муниципального образования город Новороссийск», приказа Управление образования №12 от 09 февраля.2019 г «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных организаций муниципального образования город Новороссийск», в целях совершенствования оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи им. Н.И. Сипягина» муниципального образования город Новороссийск, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, снижения текучести кадров, и направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения

каждого из работников, способствующих повышению эффективности деятельности учреждения по реализации уставных целей.

1.2. Положение включает в себя:

- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

- перечень предоставления материальной помощи и материальных поощрений работникам;

- критерии для установления сотрудникам МБУ ДО ДТДМ персонального повышающего коэффициента;

- критерии для установления сотрудникам стимулирующих выплат.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Положением предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

- персональный повышающий коэффициент к окладу за почетное звание

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- премии.

Решение о введении соответствующих норм принимается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, на основании «Положения о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО ДТДМ» с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исполнении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

2.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной

квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

2.4. Критерии для установления сотрудникам (**педагогический персонал**) МБУ ДО ДТДМ персонального повышающего коэффициента представлены в **Приложении 1** настоящего положения.

2.5. Критерии для установления сотрудникам (**административно-хозяйственный персонал**) МБУ ДО ДТДМ персонального повышающего коэффициента представлены в **Приложении 2** настоящего положения.

2.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного персонала устанавливается единовременно на 1 сентября и 1 января на основании показателей и критериев оценки качества деятельности в **Приложении 2**.

Размер стимулирующей надбавки рассчитывается исходя из представленных показателей, учитывающих качество деятельности работника и наличия стимулирующего фонда оплаты труда. Решение о выплате стимулирующей надбавки принимается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, которая устанавливается пропорционально, объему и времени.

Разовая стимулирующая надбавка может быть установлена в абсолютном значении:

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) - до 6000руб;

- за сложность и напряженность выполняемой работы (на срок их проведения) - от 1000 до 10000 руб. ;

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (на срок их проведения) - от 1000 до 10000 руб;

Рекомендуемый размер до 200%, от установленного оклада или ставки. Решение о выплате стимулирующей надбавки принимается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.7. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- до 7,5% – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

- до 15% – за ученую степень доктора наук.

- от 1000 до 2000 рублей - руководителям, педагогам, концертмейстерам коллектива за звание «Образцовый», «Народный»;

2.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет - от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет - от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет - от 10 лет – 15%.

2.9. Выплаты стимулирующего характера 2.2., 2.7., 2.8. устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

2.10. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

2.11. Отдельным категориям работников МБУ ДО ДТДМ могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

2.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом показателей и критериев оценки качества деятельности работников МБУ ДО ДТДМ, позволяющих оценить результативность и качество его работы, на основании протокола независимой комиссии по распределению стимулирующего фонда, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

3. Порядок и условия премирования работников учреждения

3.1. В целях поощрения работников МБУ ДО ДТДМ за выполненную работу в организации в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за год);

- премия за качество выполняемых работ;

- премия за выполнения особо важных и срочных работ; премия за интенсивность и высокие результаты работы. Премирование осуществляется по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда персонально в отношении конкретного работника организации

в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей
- по представлению заместителей руководителя учреждений;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях организации - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений МБУ ДО ДТДМ.

3.2. Премия по итогам работы за период (год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в течении месяца в выполнении важных работ, мероприятий. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), тарифной ставки работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

3.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

3.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы - выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты труда не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.6. Разовые премии (в связи с юбилейными датами, уходом на пенсию и т.д.), утвержденные в коллективном договоре, в соглашениях, в локальных нормативных актах организации выплачиваются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников, не учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.7. Из экономии фонда оплаты и труда и средств от приносящей доход деятельности работникам может быть выплачено материальное поощрение (в связи с уходом на пенсию, юбилейными датами. Размеры и условия выплат материального поощрения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

3.8. При применении к работнику МБУ ДО ДТДМ дисциплинарного взыскания (выговора, замечания и другие показатели, представленные в приложении 4) персональный повышающий коэффициент, стимулирующая надбавка, премия могут быть снижены от 20 до 100% сроком от 1 до 3-х месяцев.

4. Материальная помощь

4.1. Из экономии фонда оплаты и труда и средств от, приносящей доход деятельности работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

4.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника с учетом мнения независимой комиссии по распределению стимулирующего фонда.