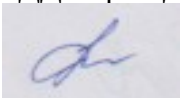



<p><b>СОГЛАСОВАНО:</b> Председатель первичной профсоюзной организации МУДО «ДДТ» р.п. Дергачи</p>  <p>Е.Н.Куванова от 09.08.2023 г. Протокол №8</p>	<p><b>РАССМОТРЕНО</b> на общем собрании трудового коллектива от 10.08.2023 г. Протокол № 2</p>	<p><b>УТВЕРЖДЕНО:</b> Директор МУДО «ДДТ» р.п. Дергачи</p>  <p>Колондаева Гельжиган Шакирзяновна 2023.cer</p> <p>Приказ от 10.08.2023 г. № 94</p>
--	--	--

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке выплат стимулирующего характера**  
**работникам МУДО «Дом детского творчества»**  
**р.п. Дергачи Саратовской области**

**р.п. Дергачи**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области», с «Положением об оплате труда работников государственных областных бюджетных и казенных образовательных учреждений Саратовской области», утвержденным Постановлением Правительства Саратовской области от 17.08.2012 года № 494-П, «Положением об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений образования Дергачевского района Саратовской области», утвержденным Постановлением администрации Дергачевского муниципального района Саратовской области от 29.07.2016 года №266 (с изменениями от 29.12.2021 года №575) и применяется при определении выплат стимулирующего характера к окладам работников МУДО «Дом детского творчества» р.п. Дергачи Саратовской области (далее – Учреждение).

1.2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, а также определяет виды, условия, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам.

1.3. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

## **2. Цели стимулирования**

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся с целью повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения, развития творческой активности и инициативы.

## **3. Порядок стимулирования**

3.1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются комиссией согласно Перечню стимулирующих выплат (приложение №1 и №2) после согласования и утверждения результатов их профессиональной деятельности. Для установления указанных выплат стимулирующего характера устанавливается период с 01 сентября по 31 августа следующего календарного года.

3.2. Выплаты работникам Учреждения утверждаются приказом руководителя учреждения.

3.3. Объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется за счет ассигнований муниципального бюджета и должен составлять в учреждениях дополнительного образования не менее 30 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников учреждения, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы).

3.4. Стимулирующий фонд оплаты труда Учреждения делится на несколько частей, направляемых на:

- выплаты руководителю, заместителю руководителя и методистам учреждения;
- выплаты педагогам дополнительного образования;
- выплаты техническому персоналу;
- выплаты, связанные со знаменательными и скорбными датами, материальной помощью, премированием к профессиональным праздникам.

3.5. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению комиссии допускается проведение внеплановых заседаний с обсуждением оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части оплаты труда, внесение изменений в Положение и решение персональных вопросов.

3.6. Единовременное премирование работников.

Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

- премии за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

3.6.1. Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3.7. Необходимым условием стимулирования работников образовательного учреждения является добросовестное выполнение Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, должностных и функциональных обязанностей.

#### **4. Порядок определения размера стимулирующих выплат педагогическим работникам**

4.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда для педагогических работников осуществляется специальной комиссией, в которую входит директор учреждения, представители образовательного учреждения и председатель профсоюзной организации.

4.2. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе согласно «Положению о портфолио педагога и методиста дополнительного образования» и на основании утвержденных в нем критериев и показателей профессиональной компетентности и результативности деятельности.

4.3. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции образовательного учреждения.

4.4. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогическими работниками осуществляется в течение года (сентябрь - август следующего календарного года) и оформляются в портфолио.

4.5. Работники организации самостоятельно, один раз в год (в июле-августе) формируют портфолио результатов своей деятельности на основании критериев и показателей профессиональной компетентности и результативности деятельности методиста и педагога (приложения №1 и №2 к «Положению о портфолио педагога и методиста дополнительного образования») и передают

для проверки и уточнения в комиссию.

4.6. Расчетным периодом для формирования и сдачи портфолио педагогическими работниками педагогами является год: сентябрь - август следующего календарного года.

4.7. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне организации осуществляется руководителем организации.

4.8. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику.

4.9. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на период с сентября по август текущего года включительно, делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

4.10. Размер стимулирующей надбавки конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

4.11. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября прошлого года по август текущего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата производится равными долями ежемесячно с сентября по август.

4.12. Для вновь принятых на работу педагогов дополнительного образования, не имеющих педагогического стажа, а также педагогов, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, устанавливается доплата в 30 баллов.

**Приложение №1**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**стимулирующих выплат работникам муниципального учреждения  
дополнительного образования «Дом детского творчества»  
р.п. Дергачи Саратовской области**

№ п/п	Виды доплат и надбавок	% от оклада или в абсолютном значении
<b>Единовременные выплаты</b>		
1.	Материальная помощь: - к юбилейным датам: 50, 55, 60, 65, 70 лет – для женщин; 50, 55, 60, 65, 70 лет – для мужчин - в связи со смертью близких родственников; - в связи с наступлением знаменательного события.	50%
2.	Премирование к профессиональным праздникам	30%
3.	Единовременное премирование	50%

<b>Выплаты, устанавливаемые на определенный срок</b>		
1.	Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам: - за высшую квалификационную категорию; - за первую квалификационную категорию;	34,8 % 28,2%
2.	Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы). Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории: - методисту, имеющему стаж педагогической работы: более 12 лет; от 8 до 12 лет; от 5 до 8 лет; - иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы: более 20 лет; от 10 до 20 лет; от 5 до 10 лет; от 2 до 5 лет.	15,7% 9,7% 4,7%  21,7% 15,7% 9,7% 4,7%

**Приложение №2**

**ПЕРЕЧЕНЬ  
стимулирующих выплат техническому персоналу  
муниципального учреждения дополнительного образования**

**«Дом детского творчества» р.п. Дергачи Саратовской области**

№ п/п	Виды доплат и надбавок	Размер доплат в процентном отношении к окладу
<b>Единовременные выплаты</b>		
1	Материальная помощь: - к юбилейным датам: 50, 55, 60, 65, 70 лет – для женщин; 50, 55, 60, 65, 70 лет – для мужчин - в связи со смертью близких родственников; - в связи с наступлением знаменательного события.	50%
2	Премирование к праздникам	20%
3	Единовременное премирование	30%
<b>Выплаты на постоянной основе</b>		
1	Качественное выполнение должностных обязанностей	25%
2	Оперативное устранение неполадок	5%
3	За работу, не входящую в круг основных обязанностей	10%