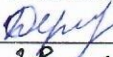


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной
организации МБУ ДО ДОТ
г. Благовещенска

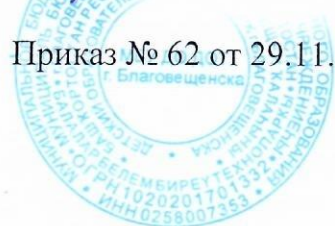
 Ю.А. Сермягина
«28» ноября 2016г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО ДОТ
г. Благовещенска

 О.Н. Крочановская

Приказ № 62 от 29.11.2016 г.



Принято
на общем собрании трудового
коллектива
Протокол № 2 от 28.11.2016.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления иных стимулирующих выплат
и премирования работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования Детский образовательный технопарк г.
Благовещенска Республики Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Данное положение определяет порядок и условия установления иных стимулирующих выплат и премирования работников муниципального образовательного бюджетного учреждения дополнительного образования детей Центр детского технического творчества г. Благовещенска Республики Башкортостан (далее Учреждение).

1.2. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования являются:

- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов Учреждения;
- экономия по фонду оплаты труда Учреждения;
- внебюджетные средства.

2. Цель и задачи установления иных стимулирующих выплат

2.1. Главная цель установления иных стимулирующих выплат материальная заинтересованность работников.

2.2. Повышение качества образовательного и воспитательного процесса.

2.3. Развитие творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей.

2.4. Оценка особых достижений в профессиональной деятельности.

3. Порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников

3.1. Иные стимулирующие выплаты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы.

3.2. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников Учреждения или

устанавливается конкретный размер иных стимулирующих выплат и премий по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.

3.3. Установление надбавок, период, на который они устанавливаются, конкретный их размер определяется руководителем Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.

3.4. Иные стимулирующие выплаты и премии не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

4. Перечень оснований для установления иных стимулирующих выплат и премирования работников Учреждения

4.1. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам Учреждения по следующим основаниям

Категории работников	Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат	% от ставки (оклада)
весь персонал	-высокая результативность и качество и работы; -интенсивность и напряженность труда; -выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения; -качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году; -другие показатели деятельности, не входящие в должностные обязанности работников.	до 50 до 50 до 100 до 50 до 30
педагогические работники	- официально зафиксированные достижения детей в конкурсах, исследовательской работе: • Районных; • Республиканских • Российских; • Международных; - официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе; -участие педагога в экспериментальной деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях, создание и реализация сетевых, инновационных программ, авторских	20 до 50 70 100 до 100 до 50

	программ разного типа; -участие педагога во внедрении инновационной работы; - образцовое содержание кабинета; -высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов). - проведение открытых занятий и мероприятий на уровне: • учреждения, • района, • республики; -индивидуальная работа с одаренными детьми с представлением результатов участия в творческих отчетах и конкурсах; -за участие в организации летнего отдыха; -постоянное участие в районных мероприятиях; - другие показатели деятельности, не входящие в должностные обязанности работников.	до 50 до 30 10 30 50 70 15 25 до 100
Заместители руководителя	-организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, педагогический совет и др.); -организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям; -состояние отчетности, документооборота в учреждении; -сохранение контингента детей; -обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении; - другие основания.	30 30 15 до 50 30 до 100
Заведующая хозяйством	-обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; -высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; -своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса; -обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения; -другие показатели деятельности, не входящие	20 до 50 до 20 до 15 до 50

	в должностные обязанности работников.	
Водитель	- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; - отсутствие ДТП, нарушений ПДД; - обеспечение безопасной перевозки детей; - другие основания.	до 15 до 10 до 15 до 30
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, дворник, сторожа, гардеробщики, уборщики помещений)	- содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин; - качественное проведение генеральных уборок; - активное участие в ремонтных работах; - другие основания.	15 10 до 30 до 50
председатель профкома, уполномоченный профкома по охране труда	- содействие стабильной работе коллектива; - выполнение общественно значимой для учреждения работы; - активное участие в мероприятиях различного уровня и др.	10 10 10

5. Снятие доплат и надбавок

5.1. Снятие стимулирующих доплат и надбавок определяется следующими причинами:

5.1.1. Окончание срока действия доплат и надбавок.

5.1.2. Окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты.

5.1.3. Снижение качества работы, за которое были определены надбавки.

5.1.4. Отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты.

5.1.5. Длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное в надбавках.

5.1.6. За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по образовательному учреждению).

5.1.7. В случае сокращения бюджетного финансирования и (или) неполного обеспечения сметы по фонду заработной платы.