МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РАЙОННЫЙ ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»

Мордовского района Тамбовской области

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «УТВЕРЖДАЮ»  Директор МБУ ДО «Районный  Дом детского творчества»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Л.Н. Чепелева  «*01*» *сентября* 20*15* г. | РАССМОТРЕНО  на заседании педагогического  Совета МБУ ДО  «Районный Дом детского творчества»  Протокол № *1*  от «*01*» *сентября* 20*15* г. | «СОГЛАСОВАНО»  на заседании Профсоюзного комитета МБУ ДО «Районный Дом детского творчества»  Протокол № *1*  от «*02*» *сентября* 20*15* г.  Председатель профкома  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Пасенова Л.Ю. |

**ПОРЯДОК**

**ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА РЕГУЛЯРНОЙ (ПОСТОЯННОЙ) СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

МОРДОВО

2015

**1. Общие положения**

1.1. Порядок определения размера регулярной (постоянной) стимулирующей выплаты работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Районный Дом детского творчества» (далее по тексту – Порядок) разработан в целях реализации распоряжения администрации области от 30.04.2013 № 173-р «Об утверждении Плана мероприятий по реализации в Тамбовской области Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» и постановления администрации Мордовского района от 03.06.2013г. № 569 «Об утверждении показателей эффективности деятельности работников муниципальных учреждений».

1.2. Действие Порядка распространяется на руководящих, педагогических и других категорий работников.

1.3. Порядок регламентирует определение размера регулярной (постоянной) стимулирующей выплаты (далее по тексту – регулярная стимулирующая выплата) руководящим, педагогическим и другим категориям работников из фонда надбавок и доплат.

1.4. Регулярная стимулирующая выплата носит постоянный характер, связана с итогами работы, достижениями высоких результатов в профессиональной деятельности, способствующих повышению эффективности образования, имиджу учреждения  и направлена:

-  на стимулирование особой ответственности и инициативы работников, существенно влияющих на повышение эффективности деятельности учреждения;

- на стимулирование работников в повышении эффективности, эффективности, результативности труда.

1.5. Основанием для регулярных стимулирующих выплат являются показатели оценки эффективности труда по утвержденным критериям для каждой категории работников учреждения.

**2.  Определение размера регулярной стимулирующей выплаты.**

2.1. Определение размера регулярной стимулирующей выплаты осуществляется по результатам оценки эффективности труда работников учреждения. Показатели эффективности утверждаются приказом директора МБУ ДО «РДДТ».

2.2. Оценка эффективности труда работников учреждения осуществляется комиссией по оценке эффективности труда, состоящей  из представителей каждой категории работников, председателя профсоюзного комитета, члена Управляющего совета учреждения (всего 6 человек), один раз в год: июнь.

2.3. Основанием для установления баллов по показателям при проведении оценки эффективности труда работников является информация, содержащая конкретные результаты, итоги работы работников по каждому из показателей  оценки эффективности труда, предоставляемая заместителем руководителя.

2.4. Определение размера регулярной стимулирующей выплаты работникам производится в следующем порядке:

2.4.1. Проводится балльная оценка результатов деятельности работников с использованием утвержденных критериев и показателей оценки эффективности труда работников (по всем категориям). Результатом балльной оценки является ведомость результатов оценки эффективности труда работников (по всем категориям) в разрезе показателей, подписанная членами комиссии.

2.4.2.  Ежегодно определяется количество процентов от фонда постоянных (регулярных) выплат по каждому показателю не менее 30% от фонда. Определяется процент по каждому показателю, который утверждается приказом директора учреждения.

2.4.3. Производится расчет «стоимости» 1-го  балла по каждому из показателей оценки эффективности труда, для этого сумма средств фонда постоянных (регулярных) стимулирующих выплат, приходящихся на соответствующий критерий оценки эффективности труда, делится на общее количество баллов, которые набрали работники по данному критерию.

2.4.4. Рассчитывается сумма регулярной (постоянной) стимулирующей выплаты  работнику путем суммирования сумм стимулирующей выплаты по каждому показателю, исчисленной путем умножения «стоимости» одного балла по каждому показателю на количество баллов, которое набрал работник.

Для руководящих и педагогических работников – максимально возможное количество баллов по критериям и показателям оценки эффективности труда – 100 баллов, для  других категорий работников максимальное количество баллов – 50 и 40  соответственно.

2.4.5    Размер регулярных (постоянных) стимулирующих выплат, установленных работникам, может пересматриваться в период их действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;

- внесения постановлением Администрации района  изменений в размер повышающих коэффициентов;

- реорганизации учреждений.

2.5. Размер регулярной стимулирующей выплаты работникам снижается по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей – 100%;

- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии – 100%;

- систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения Правил внутреннего трудового распорядка – 100%;

- нарушение законодательства Российской Федерации, Тамбовской области, иных нормативных правовых актов – 50%;

- нарушение финансовой дисциплины – 75%;

- нарушение установленных сроков отчетности, предоставления информации; недостоверность отчетов, информации – 80%;

- неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря – 50%;

- нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда, техники безопасности – 75%;

- нарушение прав и законных интересов граждан, юридических лиц – 75%.

2.6. Остаток средств фонда регулярных стимулирующих выплат, сложившийся в связи с отсутствием оснований для стимулирования работника за соответствующий отчетный период, является экономией фонда оплаты труда и используется в установленном порядке.