



Утверждаю:
Директор МБУ ДОЛ «Орленок»
Л.Ю.Чеботарева
10.01.2019.

Положение
о стимулирующих выплатах работникам
муниципального бюджетного учреждения «Детский
оздоровительный лагерь «Орленок»
города Новоалтайска»
(МБУ ДОЛ «Орленок» г.Новоалтайска)

1. Положение о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Орленок» города Новоалтайска» (далее – положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
 - статьями 21,144 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - указами Президента Российской Федерации от 07.05.12 №597 «О мероприятиях по реализации государственной политики в области образования и науки»;
 - постановлением администрации города Новоалтайска №2445 от 13.10.2013г. «Об утверждении Методики формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений»;
 - положением о формировании и распределении фонда оплаты труда работников МБУ ДОЛ «Орленок» г.Новоалтайска утвержденным приказом директора от 10.01.19 № 2.
- 1.3. положение определяет единый подход к установлению стимулирующих выплат за качество выполняемых работниками различных видов работ.
- 1.4. Данное положение предусматривает систему оплаты труда, учитывающую количественные и качественные показатели выполнения работниками функциональных обязанностей работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.
- 1.5. Стимулирующая часть ФОТ направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивацию работы.
- 1.6.В настоящем положении используются следующие определения:

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

Директорский фонд – объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения;

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

Тарифная ставка(оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

Базовая единица – единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждения;

Коэффициент квалификации – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника.

1.7. Целью данного положения является регулирование процесса установления и выплаты стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работниками учреждения. Оно направлено на повышение мотивации к труду и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.8. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Новоалтайска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.9. При формировании годового ФОТ на компенсационные (без учета районного коэффициента) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок с учетом начисленных районного коэффициента до 30 %.

1.10. В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, технологических, финансовых, информационных, материально-технических).

Индикатор представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностики, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора), устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности учреждения.

1.11. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника.

II. Критерии оценки качества работы.

2.1. Критерии оценки качества работы завхоза:

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОЛ;
- обеспечение выполнения требований пожарной электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОЛ;
- обеспечение контроля подготовки и организации ремонтных работ.

2.2. Критерии оценки качества работы **обслуживающего персонала** ДОЛ (уборщицы, дворники, рабочий по обслуживанию зданий, сторожа):

- проведение текущих и генеральных уборок;
- содержание помещений и территории ДОЛ в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений и территории ДОЛ;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- участие в общих мероприятиях ДОЛ (подготовка помещений);

2.3. Критерии определения качества работы **педагогических работников** (в период проведения летней оздоровительной кампании (в дальнейшем ЛОК)):

- создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечение безопасности в период ЛОК;
- создание условий для организации отдыха и оздоровления детей и подростков в возрасте от 6,5 до 15 лет;
- уровень деятельности педагога с опорой на психолого-педагогическую теорию, личностно-ориентированную модель взаимодействия. Владение методиками диагностирования и тестирования, применение их в работе.
- участие в инновационной деятельности: ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и реализация проектов, технологий, результативность работы;
- создание открытой, мобильной предметно-развивающей, проектно-ориентированной среды в коллективе;
- уровень социальной активности педагога: участие в мероприятиях ДОЛ, города, края, обобщение, презентация педагогического опыта;
- соответствие профессиональных качеств педагога социальному заказу общества, повышение педагогического мастерства через самообразование, самосовершенствование и творческую активность личности воспитателя;
- создание единого образовательного пространства: педагог – ребенок – родитель.

2.4. *Единовременное премирование* осуществляется:

- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- к юбилейным датам;
- связи с наступлением знаменательного события;
- к государственным и профессиональным праздникам;
- качественную организацию подготовки учреждения к ЛОК (по итогам приемки учреждения).

2.5. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.) (Таблица 1)

Таблица 1.

**Размеры основных видов
обязательных выплат компенсационного характера**

№	Вид выплат	Категория работников	Размеры выплат по отношению к должностному окладу или тарифной ставке, с начисленными на них районным коэффициентом и процентной надбавкой к заработной плате
1	За работу в ночное время	сторожа воспитатели вожатые	35% за каждый час работы в ночное время
2	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	все работники	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации
3	За работу с неблагоприятными условиями труда (с тяжелыми и вредными условиями труда, с особо тяжелыми и вредными условиями труда)	по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда	10%

2.6. К постоянным стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а

также поощрение за выполненную качественно работу. Начисляется ежемесячно.

2.7. Основанием для отмены выплаты является низкое качество выполнения должностных обязанностей в соответствии с таблицей II:

за)

Таблица II.

Основания для отмены выплаты

№ п\п	Причина отмены выплаты	Размер
1.	Нарушение трудовой и производственной дисциплины: - опоздание; -однократное отсутствие на работе без уважительной причины; - невыполнение должностных обязанностей; - невыполнение приказов по учреждению; - несоблюдение сроков отчетности; -несоблюдение качества отчетности; - нарушение правил внутреннего трудового распорядка.	30%
2.	Несоблюдение работником норм и правил: - техники безопасности; - охраны труда; - санитарных норм и правил; - правил противопожарной безопасности; - правил антитеррористической безопасности.	50%
3.	Наличие обоснованных жалоб на действия работника учреждения: - от родителей (законных представителей ребенка); - ответственного работника , назначенного приказом директора учреждения - представителя родительской общественности	50%

4

2.8.Основанием для снятия выплаты является:

- приказ по учреждению о дисциплинарном взыскании за отчетный период;
- представление или докладная записка непосредственного руководителя работника, назначенного приказом директора , а также представителя родительской общественности.

