

ПРИЛОЖЕНИЕ 3  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
детей Дома детского творчества

**ПОЛОЖЕНИЕ О МЕХАНИЗМЕ И ПРОЦЕДУРЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ  
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ  
ДОМА ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о механизме и процедуре распределения стимулирующего фонда для руководителей и педагогических работников ДДТ р.п. Тонкино (далее - Положение), разработано в целях материальной заинтересованности, повышения качества и результата трудовой деятельности работников образовательного учреждения (далее – работников).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам организации (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также от средств приносящей доход деятельности, направленных организацией на вышеуказанные цели.

1.4. Администрация ДДТ р.п. Тонкино вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата организации.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда ДДТ р.п. Тонкино.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДДТ р.п. Тонкино. Примерный перечень

критериев оценки результативности и качества работы работников ДДТ р.п. Тонкино изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДДТ р.п. Тонкино среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения ДДТ р.п. Тонкино.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДДТ р.п. Тонкино по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией ДДТ р.п. Тонкино в соответствии с положением об оплате труда.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника ДДТ р.п. Тонкино устанавливаются приказом директора ДДТ р.п. Тонкино на период, предусмотренный положением об оплате труда. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных в ДДТ р.п. Тонкино.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников ДДТ р.п. Тонкино за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.6. Стимулирование труда заместителя директора и методиста производится только по основной должности.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава ДДТ р.п. Тонкино за качество и высокие результаты работы

### 3.1. Критерии материального стимулирования заместителя директора

№п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Сохранность контингента учащихся	Да	3
2.	Повышение квалификации	Да	3
3.	Система работы с документами курируемых педагогов дополнительного образования	Да	6

4.	Система работы с документами заместителя директора	Да		6
5.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых творческих объединениях	Да		2
6.	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		3
7.	Наличие призеров и победителей конкурсов у курируемых педагогов дополнительного образования	Да		6
8.	Работа курируемых педагогов дополнительного образования	Да		13
9.	Работа в гибком режиме			4
10.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)			6
11.	Организация повышения квалификации курируемых педагогов дополнительного образования			4
12.	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам			2
13.	Наличие и выполнение плана посещений занятий (мероприятий) курируемых педагогов дополнительного образования			7
14.	Информатизация деятельности (публикация в СМИ, размещение информации на сайте)			4
15..	Участие в инновационной деятельности			6
	Итого			<b>80</b>

Примечания:

К п. 1. Сохранение контингента обучающихся: от 70% и более.

К п. 2. Повышение квалификации: прохождение курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями) не реже одного раза в три года.

К п. 3. Система работы с документами курируемых педагогов дополнительного образования: своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностных инструкций, отсутствие замечаний со стороны руководителя ОО, представителей контролирующих органов (100%).

К п. 4. Система работы с документами заместителя директора: своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностных инструкций, отсутствие замечаний со стороны руководителя ОО, представителей контролирующих органов (100%).

К п. 5. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых творческих объединениях: отсутствие травматизма во время образовательного процесса среди учащихся

К п. 6. Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации: за полугодие, учебный год (данные за 3 года).

К п. 7. Наличие призеров и победителей конкурсов у курируемых педагогов дополнительного образования на федеральном, областном и зональном уровнях.

К п. 8. Работа курируемых педагогов дополнительного образования: наличие программы по самообразованию у педагогов дополнительного образования (100 %); наличие педагогов, участвующих в конкурсах, фестивалях и др. не ниже муниципального уровня (100%); наличие педагогов, транслирующих обобщенный опыт профессиональной деятельности с использованием современных технологий (100%); наличие педагогов-участников профессиональных конкурсов не ниже муниципального уровня (100%).

К п. 9. Работа в гибком режиме: проведение мероприятий в выходные и праздничные дни

К п. 10. Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам): наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений; наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса; наличие аналитических и отчетных материалов о деятельности ДДТ р.п.Тонкино.

К п. 11. Организация повышения квалификации курируемых педагогов дополнительного образования: прохождение педагогами дополнительного образования курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), не реже одного раза в три года (100%); наличие педагогических работников (подлежащих аттестации), которым при прохождении аттестации присвоена первая или высшая категория (100%).

К п. 12. Работа с общественными организациями, органом государственного управления по курируемым вопросам: работа с общественными организациями, органом самоуправления ОО и другими организациями в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных нормативных актах организации, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

К п. 13. Наличие и выполнение плана посещений занятий (мероприятий) курируемых педагогов дополнительного образования, в т.ч. текущего контроля (100%), тематического контроля (100%), открытых занятий, мастер-классов (100%).

К п. 14. Информатизация деятельности: создание и продвижение собственного электронного ресурса по направлению профессиональной деятельности (страница на сайте, в сетевом сообществе, персональный сайт); транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности в сетевом педагогическом сообществе.

К п. 15. Участие в инновационной деятельности: участие заместителя в инновационной деятельности; наличие у педагогов программ, разработанных методик, технологий.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
------	---	------------	-------

1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно.	Да		-2
3	Предписания Госпожнадзора, не выполненные своевременно.	Да		-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да		-2

### 3.2. Критерии материального стимулирования методиста.

№п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Создание условий для образовательной деятельности	Да	8
2	Методическое и дидактическое обеспечение образовательной деятельности	Да	20
3	Научно-методическая деятельность (личные достижения методиста)		10
4	Научно-методическая деятельность (достижения педагогов дополнительного образования)	Да	12
5	Наличие системы мониторинга	Да	6
6	Организация повышения квалификации	Да	6
7	Информатизация управленческой деятельности	Да	8
	Итого		<b>70</b>

#### Примечания:

К.п. 1. Создание условий для образовательной деятельности: Использование педагогами форм и методов работы с детьми, соответствующих их возрастным и индивидуальным особенностям (детское портфолио и др.); реализация педагогами дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы; реализация программы "Работа с одарёнными детьми" наличие у педагогов дополнительного образования программы «Работа с одарёнными детьми».

К.п. 2. Методическое и дидактическое обеспечение образовательной деятельности: наличие программ обучения педагогов, организация консультативной работы и т.д.; создание, накопление и систематизация методических материалов; наличие методических разработок, востребованных сообществом; наличие в методическом кабинете медиатеки, электронных образовательных ресурсов; наличие и реализация программы обучения старших вожатых; наличие и реализация программы деятельности Районного общественного объединения; обучение районного актива (наличие программы и плана); организация индивидуального сопровождения педагогов-участников профессиональных конкурсов; организация индивидуального сопровождения аттестующихся педагогов.

К.п. 3. Научно-методическая деятельность (личные достижения методиста): наличие программы по саморазвитию; внедрение опыта методиста в рамках профессионального сообщества; обобщение и распространение педагогического опыта в рамках проведения мастер-классов, семинаров, конференций и т.п.; участие методиста в конкурсах профессионального мастерства.

К.п. 4. Научно-методическая деятельность (достижения педагогов дополнительного образования): наличие (100%) программы по саморазвитию у педагогов дополнительного образования; наличие (100%) педагогов, транслирующих обобщенный опыт профессиональной деятельности с использованием современных технологий; наличие (100%) педагогов-участников профессиональных конкурсов не ниже муниципального уровня.

К.п. 5. Наличие системы мониторинга: наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам; наличие системы мониторинга и отчетных материалов по реализации областных программ; наличие аналитических и отчетных материалов (рейтинг участия в конкурсах, фестивалях, выставках и др. не ниже муниципального уровня).

К.п.6. Организация повышения квалификации: прохождение методистом курсовой подготовки 1 раз в 3 года; прохождение (100%) педагогами дополнительного образования курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), не реже 1 раза в 3 года.

К.п. 7. Информатизация управленческой деятельности: наличие информационного обеспечения: создание банка данных по своему направлению; наличие информационного обеспечения: публикации в СМИ; создание и продвижение собственного электронного ресурса по направлению профессиональной деятельности методиста (страница на сайте, в сетевом сообществе, персональный сайт); транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности (публикаций, иллюстрирующих педагогический опыт) методиста в сетевом педагогическом сообществе.

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

3.3. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.

№п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Результаты профессиональной педагогической деятельности	Да	20

2	Результаты воспитательной деятельности	Да		3
3	Результаты научно-методической деятельности	Да		32
4	Профессиональное развитие педагогического работника	Да		5
	Итого			<b>60</b>

Примечания:

К п. 1. Результаты профессиональной педагогической деятельности: сохранение контингента обучающихся (70-100%); наличие участников фестивалей, конференций, конкурсов и др. в 1 и более международного, в 1 и более всероссийского уровня, в 3 и более областного или в 5 и более муниципального уровня; наличие победителей и призеров фестивалей, конференций, конкурсов и др. всероссийского, международного, в 2 и более областного, или в 3 и более муниципального уровня; наличие работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, одаренными и др.

К п. 2. Результаты воспитательной деятельности: наличие воспитательных мероприятий для обучающихся (тематические беседы, акции, выставки, родительские собрания, и т.д.).

К п. 3. Результаты научно-методической деятельности: Работа по систематизации средств обучения, разработка дидактического материала и др.; использование современных образовательных технологий (развивающее обучение, личностно-ориентированные технологии обучения, метод проектов и др.); наличие методических разработок, востребованных педагогическим сообществом; наличие медиатеки, электронных образовательных ресурсов по направлению профессиональной деятельности; обобщение и распространение педагогического опыта, проведение 3 и более мастер-классов, выступление на семинарах, конференциях, круглых столах и т.д.; наличие публикаций, иллюстрирующих педагогический опыт педагогического работника (страница на сайте ОО, в сетевом сообществе, персональный сайт, СМИ); участие педагогического работника в конкурсах профессионального мастерства международного, всероссийского, областного и муниципального уровня; организация и проведение 3 и более районных культурно-массовых мероприятий; организация и проведение 2 и более районных мероприятий в выходные и праздничные дни.

К п. 4. Профессиональное развитие педагогического работника: наличие программ по самообразованию или "образовательного маршрута" профессионального саморазвития; повышение квалификации за последние 3 года.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в	Да	-2

	административных актах			
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

#### 3.4. Критерии материального стимулирования сторожа

№п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Отсутствие порчи (потери) имущества ОО во время дежурства	Да		3
2	Своевременное реагирование на возникновение ЧС	Да		3
3	Качество выполняемых работ	Да		3
4	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	Да		3
5	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Да		3
5.	Итого			<b>15</b>

Примечания:

К п. 1. Отсутствие порчи (потери) имущества ОО во время дежурства: своевременное ведение обязательной документации (прием и сдача дежурства с отметкой о происшествиях и сохранности имущества), отсутствие случаев кражи по вине сторожа.

К п. 2. Своевременное реагирование на возникновение ЧС в соответствии с инструкцией.

К п. 3. Качество выполняемых работ: Поддержка чистоты и порядка на территории в помещениях ОО, отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории.

К п. 4. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения: в уборках, субботниках, ремонте, выполнении работ по благоустройству территории и пр.

К п. 5. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины: соблюдение норм по технике безопасности на рабочем месте, соблюдение трудовой дисциплины и др..

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Нарушение трудовой дисциплины	Да		-2
2	Предписания со стороны надзорных органов	Да		-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

#### 3.5. Критерии материального стимулирования рабочего по обслуживанию здания

№п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Поддержание и проверка систем жизнеобеспечения здания в исправном состоянии	Да		3



2	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	Да		3
3	Качество выполняемых работ	Да		3
4	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	Да		3
5.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Да		3
	Итого			<b>15</b>

Примечания:

К п. 1. Поддержание и проверка систем жизнеобеспечения здания в исправном состоянии: поддержание в исправном состоянии систем: водоснабжения, водоотведения, теплоснабжения, вентиляции, электрического хозяйства.

К п. 2. Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности.

К п. 3. Качество выполняемых работ: оперативность в выполнении заявок по устранению неполадок, качественное проведение ремонтных работ.

К п. 4. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения: в уборках, субботниках, ремонте, выполнение работ по благоустройству территории и пр.

К п. 5. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины: соблюдение норм по технике безопасности на рабочем месте, соблюдение трудовой дисциплины и др..

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение трудовой дисциплины	Да	-2
2	Предписания со стороны надзорных органов	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

3.6. Критерии материального стимулирования техслужащего

№п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	Да	3
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да	3
3	Качество выполняемых работ	Да	3
4	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	Да	3
5.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Да	3
	Итого		<b>15</b>

Примечания:

К п. 1. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений: отсутствие обоснованных жалоб на качество выполняемых работ.

К п. 2. Высокий уровень исполнительской дисциплины: содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН, соблюдение санитарно-гигиенических норм.

К п. 3. Качество выполняемых работ: Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, своевременное проведение генеральных уборок.

К п. 4. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения: в уборках, субботниках, ремонте, выполнении работ по благоустройству территории и пр.

К п. 5. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины: соблюдение норм по технике безопасности на рабочем месте, соблюдение трудовой дисциплины и др..

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение трудовой дисциплины	Да	-2
2	Предписания со стороны надзорных органов	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

3.7. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника ДДТ р.п. Тонкино за результативность и качество труда устанавливается приказом директора ДДТ р.п. Тонкино в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в ДДТ р.п. Тонкино. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных в ДДТ р.п. Тонкино.

3.8. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ДДТ р.п. Тонкино за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение общего собрания трудового коллектива ДДТ р.п. Тонкино о согласовании оценки результативности деятельности работников ДДТ р.п. Тонкино. Оценка результативности и качества труда работников ДДТ р.п. Тонкино проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.9. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора ДДТ р.п. Тонкино. В состав экспертно-аналитической группы могут входить директор ДДТ р.п. Тонкино, заместитель директора, представители Управляющего совета ДДТ р.п. Тонкино, представители общего собрания трудового коллектива.

3.10. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на работников согласно критериям и баллам, утвержденным данным Положением. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы директор или заместитель директора ДДТ р.п. Тонкино.

3.11. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включает: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

3.12. Утверждение итоговых оценочных листов работников ДДТ р.п. Тонкино проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.13. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы директор ДДТ р.п. Тонкино знакомит каждого сотрудника ДДТ р.п. Тонкино с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.14. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник ДДТ р.п. Тонкино в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.15. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также орган, уполномоченный рассматривать трудовые споры, или общее собрание трудового коллектива.

3.16. Директор ДДТ р.п. Тонкино представляет общему собранию трудового коллектива аналитическую информацию о достижениях работников ДДТ р.п. Тонкино, стимулирование которых производится за результативность и интенсивность труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.17. На основании представления директора ДДТ р.п. Тонкино общее собрание трудового коллектива принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов. Правомочность принятия решений общего собрания трудового коллектива определяется на основании Устава ДДТ р.п. Тонкино.

3.18. На основании проведенной оценки достижений работников ДДТ р.п. Тонкино производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику МБОУДОД ДДТ и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Полученное количество баллов суммируется по всем работникам ДДТ р.п. Тонкино и определяется итоговое количество баллов по ДДТ р.п. Тонкино.

3.19. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и услуги лет, делится на итоговое количество баллов по ДДТ р.п. Тонкино. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ДДТ р.п. Тонкино рассчитывается по формуле:

$$HE = (Д \times Б) / М, \text{ где:}$$

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов; М - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ДДТ р.п. Тонкино и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по август включительно.

4. Стимулирование работников ДДТ р.п. Тонкино, критериальная база оценки качества и результативности труд, по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.