

**Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования «Центр внешкольной работы»**

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора муниципального
бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Центр внешкольной работы»



Т.Г.Шабанова

«07» февраля 2020 г. № 47-о

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ И РАЗМЕРАХ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧЕРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ»**

г. Салехард, 2020 г.

**Положение
о порядке установления и размерах выплат стимулирующего характера
работникам муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной
работы»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Салехарда от 18.12.2018 года N 3673 «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Салехард», Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы», утвержденным приказом от 04.02.2020 года № 41-о, для стимулирования труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях развития кадрового потенциала, мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам работы.

Настоящее Положение определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок и критерии их установления работникам Учреждения.

**2. Порядок формирования и принципы использования стимулирующей части
заработной платы работников Учреждения**

2.1. При формировании фонда оплаты труда работников организации предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных решением Городской Думы города Салехарда от 28 апреля 2015 года № 29 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях», на выплату стимулирующей части заработной платы в размере:

Категория работников	Количество должностных окладов для стимулирующей части заработной платы (в год)
1	2
Руководитель	2,81
Заместители руководителей	2,81
Педагогические работники	4,25
Служащие	1,60
Рабочие	2,21

За счет средств на выплату стимулирующей части заработной платы в целях мотивации к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

стимулирующие надбавки;

премирование - премии за выполнение особо важных и ответственных работ, премия к профессиональному празднику, премии по итогам работы.

2.2. Стимулирующие надбавки (за исключением надбавки за интенсивность) устанавливаются согласно приложения № 1 два раза в год:

- на период с 01 июля по 31 августа;
- на период с 01 сентября по 31 декабря.

2.3. Размер надбавки за интенсивность труда работникам Учреждения (за исключением педагогических работников) устанавливается на очередной квартал при условии выполнения показателей и критериев интенсивности труда, установленных Приложениями № 2, 3, 4 к настоящему Положению. Надбавка за интенсивность труда работникам Учреждения (за исключением педагогических работников) устанавливается четыре раза в год коллегиальным органом - комиссией по распределению выплат стимулирующего характера, выбранной общим собранием работников Учреждения и утвержденной приказом директора Учреждения (далее - Комиссия):

- в январе - на период с 01 января по 31 марта;
- в апреле - на период с 01 апреля по 30 июня;
- в июле - на период с 01 июля по 30 сентября;
- в октябре - на период с 01 октября по 31 декабря.

Работники Учреждения (за исключением педагогических работников) в срок до 15 числа последнего месяца квартала представляют в Комиссию заполненные информационные карты оценки эффективности деятельности в соответствии с Приложениями № 2, 3, 4 к настоящему Положению;

Периодом для оценивания результатов работы является предшествующий квартал.

Комиссия рассматривает материалы, представленные работниками Учреждения (за исключением педагогических работников); при необходимости осуществляет проверку достоверности предоставляемых материалов; определяет итоговый размер по каждому работнику (за исключением педагогических работников); оформляет решение протоколом.

Вновь принятым работникам (за исключением педагогических работников) ежемесячная надбавка за интенсивность труда устанавливается без предоставления отчёта.

По решению Комиссии, в том числе на основании обращения в Комиссию директора Учреждения об изменении, снятии ранее установленной надбавки, размер надбавки за интенсивность в период ее действия может быть изменен либо вынесено решение о прекращении выплаты установленной надбавки за интенсивность.

Основаниями для изменения размера, прекращения выплаты надбавки за интенсивность являются:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- не выполнение приказов и поручений директора, заместителя директора на направлении деятельности;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

Надбавка за интенсивность труда не устанавливается заместителям директора Учреждения в следующих случаях:

- выполнение муниципального задания по количественным и качественным показателям менее чем на 85%;
- выявление нарушений по направлениям деятельности по результатам проверок надзорных органов и контрольных мероприятий учредителя за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду.

Надбавка за интенсивность труда не устанавливается работникам Учреждения при наличии не снятого дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

Надбавка за интенсивность труда работникам Учреждения (за исключением педагогических работников) выплачивается ежемесячно на основании приказа директора Учреждения, изданного на основании протокола заседания комиссии за фактически отработанное время с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.4. Премии за выполнение особо важных и ответственных работ, по итогам работы выплачиваются работникам Учреждения при наличии денежных средств с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда по итогам выполнения особо важных и срочных работ и включает в себя:

- подготовку и проведение крупномасштабных мероприятий;
- выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий);
- достижение обучающихся высоких результатов участия в конкурсах, фестивалях, олимпиадах, смотрах всех уровней;

- достигнутые высокие показатели обучающимися Учреждения;

- достигнутые высокие показатели профессиональной деятельности.

К категории иных особо важных и ответственных работ (заданий) относится:

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий директора Учреждения, реализация которых имеет важное значение для Учреждения;

- разработка особо значимых, важных для развития Учреждения или направленных на повышение эффективности деятельности Учреждения образовательных, творческих мероприятий (проектов, программ), разработка особо значимых, важных для развития Учреждения локальных нормативных актов Учреждения.

Размер единовременного премирования работникам Учреждения (за исключением заместителей директора) устанавливается до 100% от должностного оклада с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Основанием для выплаты премии за выполнение особо важных и ответственных работ является приказ директора Учреждения. Выплата производится при наличии средств по фонду оплаты труда. Основанием для выплаты премии по итогам работы работникам Учреждения является приказ директора Учреждения.

Предельный размер выплат за выполнение особо важных и ответственных работ работникам Учреждения квалификационной группы педагогических работников определяется при условии выполнения показателей и критериев, установленных Приложением № 5 к настоящему Положению.

2.5. Предельный размер выплат по итогам работы работникам Учреждения квалификационной группы педагогических работников определяется при условии выполнения показателей и критериев, установленных Приложением № 6 к настоящему Положению.

В отработанное время не включаются период в связи с временной нетрудоспособностью, нахождением в отпуске по беременности и родам, в отпуске без сохранения заработной платы, в учебном отпуске.

2.6. Премия к профессиональному празднику выплачивается работникам Учреждения на основании приказа Учреждения, изданного на основании распоряжения Администрации города в размере 100% должностного оклада (ставки) один раз в год с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Премия выплачивается работникам, состоящим на дату издания приказа в штате Учреждения по основному месту работы, а также принятым на работу в период отсутствия основного работника.

3. Порядок и условия выплаты премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям директора Учреждения

1. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается за особые результаты деятельности заместителей директора Учреждения по направлениям деятельности:

- за достижения обучающихся по результатам участия в конкурсах, соревнованиях, смотрах, олимпиадах всех уровней;
- за подготовку победителей и призеров конкурсов педагогического мастерства муниципального, регионального и всероссийского уровней;
- за успешное проведение и участие образовательной организации массовых мероприятий;
- за достигнутые высокие показатели обучающимися Учреждения;
- за эффективное управление инновационными процессами по направлению деятельности;
- за активное участие в организации и проведении семинаров, совещаний, педагогических чтений, форумов и иных мероприятий различного уровня.

Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям директора Учреждения принимается директором Учреждения на основании информации (служебная записка) заместителя директора. Выплата производится при наличии средств по фонду оплаты труда.

Размер единовременного премирования за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям директора Учреждения устанавливается до 100% от должностного оклада с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и составляет:

Результаты работы	Размер выплаты от должностного оклада (%)
За достижения обучающихся по результатам участия в конкурсах, соревнованиях, смотрах, олимпиадах, всех уровней	50%
За подготовку победителей и призеров конкурсов педагогического мастерства муниципального, регионального и всероссийского уровней	100%
За успешное проведение и участие образовательной организации массовых мероприятий	60%
За достигнутые высокие показатели обучающимися Учреждения	100%
За эффективное управление инновационными процессами по направлению деятельности	70%
За активное участие в организации и проведении семинаров, совещаний, педагогических чтений, форумов и иных мероприятий различного уровня	100%

Основанием для выплаты премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям директора является приказ директора Учреждения.

к Положению о порядке установления и размерах выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы»

ПЕРЕЧЕНЬ ПРЕДЕЛЬНЫХ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1	Стимулирующие надбавки				
1.1.	Надбавка за специфику работы педагогическим работникам	8 % от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, оговоренных в коллективных договорах (соглашениях)	Работа в специальных (коррекционных) классах и группах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам	ежемесячно
1.2.	Надбавка за наличие классности	25% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается водителям автомобиля при наличии документа, подтверждающего классность <2>	водитель автомобиля 1-го класса	ежемесячно
		10% от должностного оклада (ставки)		водитель автомобиля 2-го класса	
1.3.	Надбавка за наличие квалификационной категории	10% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года N 276	первая квалификационная категория	ежемесячно
		20% от должностного оклада (ставки)		высшая квалификационная категория	ежемесячно

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.4.	Надбавка за наличие ученой степени	120% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при наличии ученой степени доктора наук	ученая степень доктора наук	ежемесячно
		90% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при наличии ученой степени кандидата наук	ученая степень кандидата наук	ежемесячно
1.5.	Надбавка за наличие государственной награды	60% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099	знак отличия Российской Федерации, орден, медаль	ежемесячно
	Надбавка за наличие почетного звания	120% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания	почетное звание «Народный»	ежемесячно
		90% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при наличии почетного звания	почетное звание «Заслуженный»	ежемесячно
1.6.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	10% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.7.	Надбавка за выслугу лет для педагогических работников	5% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы, определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности организации; время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); иные периоды работы (службы), опыт и знания, по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в организации	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
		10% от должностного оклада (ставки)		стаж работы более 10 лет	

Приложение № 2
к Положению о порядке установления
и размерах выплат стимулирующего
характера работникам муниципального
бюджетного учреждения дополнительного
образования «Центр внешкольной работы»

**Информационная карта оценки эффективности деятельности
заместителя директора МБУ ДО ЦВР**

(наименование должности)					
(Ф.И.О.)					
№ п/ п	Показатели эффективности деятельности (работы)	Критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Размер выплаты от должностно го оклада	Самооценк а	Оценка комиссии/непосред ственного руководителя
1.	Отсутствие замечаний относительно сроков представляемой отчетности и информации по запросам директора Учреждения, департамента образования, структурных подразделений Администрации города, иных ведомств	Отсутствие замечаний	5%		
		Наличие замечаний	0%		
2.	Исполнение поручений директора Учреждения	Исполнение поручений	5%		
		Не исполнение поручений	0%		
3.	Отсутствие замечаний относительно сроков представляемой отчетности и информации по запросам МКУ "Дирекция по финансовому сопровождению муниципальной системы образования"	Отсутствие замечаний	2%		
		Наличие замечаний	0%		
4.	Соблюдение исполнительской дисциплины, в т.ч. при размещении закупок	Отсутствие нарушений	3%		
		Наличие нарушений	0%		
Итого максимальный размер			15%		

**Информационная карта оценки эффективности деятельности
работников МБУ ДО ЦВР квалификационных групп учебно-вспомогательного персонала,
общепрофессиональных должностей служащих**

(наименование должности)					
(Ф.И.О.)					
№ п/п	Показатели эффективности деятельности (работы)	Критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Размер выплаты от должностно го оклада	Самооценка	Оценка комиссии/непоср едственного руководителя
1.	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	1% 0%		
2.	Отсутствие замечаний относительно сроков представляемой отчетности и информации по запросам директора Учреждения, департамента образования, структурных подразделений Администрации города, иных ведомств	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	2% 0%		
3.	Соблюдение исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	2% 0%		
Итого максимальный размер			5%		

**Информационная карта оценки эффективности деятельности
работников МБУ ДО ЦВР квалификационной группы рабочих**

(наименование должности)					
(Ф.И.О.)					
№ п/ п	Показатели эффективности деятельности (работы)	Критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Размер выплаты от должностног о оклада	Самооценка	Оценка комиссии/непос редственного руководителя
1.	Оперативность устранения неполадок, проведение генеральных уборок, отсутствие порчи имущества, обеспечение сохранности сданных вещей, безаварийность транспортного средства (для должности «водитель автомобиля»)	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	4% 0%		
2.	Исполнение поручений директора Учреждения, отсутствие замечаний со стороны руководства Учреждения, жалоб со стороны посетителей	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	4% 0%		
3.	Соблюдение исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	2% 0%		
Итого максимальный размер			10%		

**Перечень и предельные размеры выплат за выполнение особо важных и ответственных работ
работникам МБУ ДО ЦВР квалификационной группы
педагогических работников**

№ п/п	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Предельный размер выплаты от должностного оклада	Периодичность
1.	Подготовка и проведение крупномасштабных мероприятий	Результативное участие в профессиональных конкурсах (победитель, призер) Заочные (уровень): Международный Всероссийский Региональный Муниципальный Институциональный Очный (уровень) Международный Всероссийский Региональный Муниципальный Институциональный	до 50% до 40% до 30% до 20% до 10% до 100% до 90% до 80% до 70% до 50%	единовременно
		Высокие достижения обучающихся (победитель, призёр) Заочный (уровень): Международный Всероссийский Региональный Муниципальный Очный (уровень) Международный Всероссийский Региональный Муниципальный Институциональный	до 10% до 8% до 5% до 3% до 20% до 15% до 10% до 5% до 3%	единовременно
		Победа в Грантовых проектах (уровень) Международный Всероссийский Региональный Муниципальный	до 100% до 80% до 70% до 50%	единовременно
		Реализация социальных проектов (очный уровень) (за 1 мероприятие) Международный Всероссийский Региональный Муниципальный Институциональный	до 50% до 40% до 30% до 20% до 10%	единовременно

	Методические мероприятия, конференции, семинары (очный уровень) – доклад, выступление, обобщение опыта, проч. (за 1 мероприятие) Международный Всероссийский Региональный Муниципальный Институциональный	до 100% до 80% до 60% до 40% до 20%	единовременно
Итого предельный размер		100%	

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

14

листов

(сметана 94.07)

И. о. директора МБУ ДО ЦВР

Т.Г. Шабанова